

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФГБОУВО «Уральский государственный педагогический университет»  
Институт педагогики и психологии детства  
Кафедра педагогики и психологии детства

**Развитие совместной деятельности педагогов  
дошкольной образовательной организации**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа  
допущена к защите  
Зав. кафедрой Е.В. Коротаева

Исполнитель:  
Буявых Татьяна Полиэртровна,  
обучающийся БУ-47zКм группы

---

дата

---

подпись

---

подпись

Научный руководитель:  
Царегородцева Елена Анатольевна,  
к.п.н., доцент

---

подпись

Екатеринбург 2017

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕТОДИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ РАЗВИТИЯ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	7
1.1. Понятие педагогического коллектива в педагогике.....	7
1.2. Особенности совместной деятельности педагогов ДОО.....	13
1.3. Возможности методической работы в развитии совместной деятельности педагогов дошкольной организации.....	27
ГЛАВА 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	35
2.1. Диагностика совместной деятельности педагогов в ДОО.....	35
2.2. Формы методической работы по развитию совместной деятельности в педагогическом коллективе.....	47
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	55
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	59
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	66
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	73
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	75

## **ВВЕДЕНИЕ**

На современном этапе образования источником создания и воплощения различных педагогических идей является педагогический коллектив. Педагогический коллектив дошкольной образовательной организации является главным строителем всего педагогического пространства в дошкольной образовательной организации.

В современный педагогический коллектив дошкольной организации входят педагоги, которые стремятся достигать эффективных результатов образовательных целей, при этом используя не только свой педагогический опыт, но и опыт своих коллег.

Поэтому, очень важно стремиться к развитию педагогического коллектива дошкольной организации, развитию совместной деятельности педагогического коллектива дошкольной организации, так как от этого зависит эффективность всего образовательного процесса дошкольной образовательной организации, за счет чего повышается статус дошкольной организации, улучшаются условия адаптации воспитанников к детскому саду, становится эффективнее освоение необходимых элементарных навыков для детей дошкольного возраста, взаимодействие с родителями воспитанников становится более доверительным и действенным в достижении образовательного результата во всех сферах дошкольного образования.

Эффективность педагогического процесса в дошкольной образовательной организации - это результат совместной деятельности всего педагогического коллектива дошкольной образовательной организации.

Из этого следует, что для эффективности педагогического процесса в дошкольной образовательной организации, необходимо всему педагогическому коллективу дошкольной организации осуществлять постоянный поиск новых, более результативных методов воспитания и

обучения, при помощи, которых происходит передача знаний, необходимых для детей дошкольного возраста.

С учетом этого, возникает необходимость проработки методических условий направленных на развитие совместной деятельности педагогов дошкольной организации, по результатам которых, педагогический коллектив дошкольной организации сможет воплощать все свои инновационные идеи в практической деятельности с детьми дошкольного возраста.

**Актуальность данной работы**, заключается в создании оптимальных методических условий, которые будут направлены на достижение эффективного результата в условиях совместной деятельности по достижению образовательных целей дошкольной организации. С помощью данных условий педагог сможет освоить инновации образования, и наиболее конкретно применять в своей практической деятельности воплощая задуманное в реальность. Достигая наивысшего результата, не только по достижению какой - либо поставленной цели, но и наиболее полно сплачивать педагогический коллектив в создающихся современных условиях и ситуациях.

**Проблемой исследования** было, определение эффективных методических форм развития совместной деятельности членов педагогического коллектива дошкольной образовательной организации.

**Объектом исследования** данной работы является: педагогический коллектив дошкольной образовательной организации.

**Предметом исследования** является: формы методической работы по развитию совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации.

**Цель данной работы:** на основе теоретического анализа психолого – педагогической литературы изучить и определить методические условия развития совместной деятельности педагогов в дошкольной образовательной организации.

На основе поставленной цели сформированы задачи:

1. Рассмотреть основы методических условий для развития педагогического коллектива;
2. Рассмотреть особенности совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации.
3. Рассмотреть возможности методической работы в развитии совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации.
4. Осуществить исследование совместной деятельности в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации.
5. Определить формы методической работы по развитию совместной деятельности в педагогическом коллективе дошкольной организации.

Для решения поставленных задач использовались такие методики исследования: теоретические (анализ и обобщение); эмпирические (опрос, анкетирование); количественный и качественный анализ полученных результатов исследования.

Методологическую основу исследования составили положения отечественных педагогов и психологов, посвященные вопросам педагогического коллектива (А.В. Петровского, Г.М. Андреева, С.Ц. Шацкий, Н.К. Крупской и других), исследования посвященные системе совместной деятельности (К.К. Платонова, Т.Ю. Базарова, Я.Л. Коломинской и другие), исследования посвященные теме методические условия в дошкольной образовательной организации К.Ю. Белой и других.

Практическая значимость исследования заключается в том, что рассмотренные методические условия развития совместной деятельности педагогического коллектива дошкольной организации, могут быть использованы руководителями дошкольных организации, методистами дошкольных организаций в практической деятельности.

Опытно - поисковая работа проводилась на базе дошкольной образовательной организации «Пышминский детский сад № 3» Свердловской области, Пышминского района, р.п. Пышма. В процессе

работы над данной дипломной работой в исследованиях охвачено 12 педагогов дошкольной организации.

Структура работы состоит: введение, две главы, заключение, список литературы. Материал изложен на 83 страницах печатного текста. Список литературы включает в себя 74 источника.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕТОДИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ РАЗВИТИЯ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВО ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

## 1.1. Понятие педагогического коллектива в педагогике

Что, движет человеком, а в частности педагогом? Порой часто мы задаем себе такой вопрос. Педагогом движет его желание помочь маленькому человеку, то есть ребенку дошкольного возраста встать на свой тот путь, к которому у него заложены необходимые задатки и способности.

На основе анализа психолого - педагогической литературы необходимо сделать выводы понятий «коллектив», «педагогический коллектив», рассмотреть особенности педагогического коллектива.

Рассматривая понятие коллектив, которое представляет А.В. Петровский, по его мнению коллектив – это организованная группа людей, в которой члены объединены общими ценностями, целями и задачами деятельности, значимыми, как для группы в целом, так и для каждого члена в отдельности, где межличностные отношения опосредуются общественными и лично – значимым содержанием совместной деятельности[1, с. 10].

Г.М. Андреева определяет понятие коллектива, как высшую стадию развития организованной общности людей направленная на достижение социально значимых целей и объединяющая людей, как самим процессом совместной деятельности, так и ее организации и системой стимулирования[1, с. 12].

Рассматривая признаки коллектива, представленные Г.М. Андреевой можно увидеть составляющую педагогического коллектива:

- наличие общей и общественно значимой совместной деятельности, одновременно лично – значимой для членов группы;
- наличие определенной структуры отношений между членами группы;

- совместимость;
- действенность групповой идентификации;
- сплоченность;
- организованность;
- открытость;
- устойчивость;
- структурированность, как определенная степень четкости и конкретности распределения функций, прав, обязанностей и ответственности между членами коллектива [1, с. 32].

В настоящее время современного преобразования системы образования наблюдается проявление активного интереса по изучению проблем коллектива. Коллектив рассматривается как высший уровень развития группы, особое ее качество, оказывающее влияние на развитие каждой личности, способствующее раскрытию ее индивидуальности. Данное трактование понятия определяет то, что коллективное не противопоставляется индивидуальному, а представляет собой гармоничное сочетание того и другого. Это особое качество и есть продукт развития коллектива, существующих внутри определенной системы совместной деятельности [51, с. 23].

Педагог, как правило окружен коллегами по своей деятельности и они объединены едиными образовательными целями. Педагоги в одном коллективе подразделяются по разным категориям и критериям, но они вместе составляют «живой организм», который преобразует детскую деятельность.

Рассматривая понятие педагогический коллектив, которое представлено в педагогическом терминологическом словаре - можно увидеть что, педагогический коллектив - это общность педагогов образовательного учреждения, объединенная на основе общих мировоззренческих взглядов, воспитательных целей и задач.

Идею о консолидации педагогов в единую общность высказывали еще К.Д. Ушинский и Л.Н. Толстой, но в наиболее общем виде основные положения Педагогического коллектива сформулировал А.С. Макаренко в своей теории ученического коллектива. Формально педагогический коллектив считается штатный состав образовательного учреждения, включающий в учителей и административных работников. Однако истинный педагогический коллектив объединяет единомышленников, создающих свою воспитательную систему, строящих образовательный процесс на взаимодействии педагогов и учащихся и уважающих личность каждого воспитанника. Современный педагогический коллектив выполняет воспитательную, просветительскую, консолидирующую, прогностическую и другие функции [14, с. 25].

В профессиональном словаре представлена следующая трактовка термина педагогический коллектив - это группа людей, организованная на основе образовательной деятельности и выполняющая учебно - воспитательную и социально - гуманитарную функции. Первая функция выражает потребности общества, вторая - личные интересы самих работников [40, с. 23].

А, в психологическом словаре педагогический коллектив представлен как, группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально ценной совместной деятельности высокого уровня развития. В коллективе проявляется ряд социально - психологических закономерностей, качественно отличающихся от закономерностей в других группах. В таком коллективе можно сказать увеличивается вклад, вносимый его членами в общее дело, стабильный эмоциональный фон, высокая мотивация совместной деятельности и благоприятный социально - психологический климат создающий наилучшие возможности для процессов реализации поставленных задач [50, с. 264].

Современные представления о педагогическом коллективе как субъекте управления и саморазвития сложились под влиянием идей русских

педагогов Л.Н. Толстого, К.Д. Ушинского, Н.И. Пирогова и других о взаимосвязи обучения и воспитания, о совместной деятельности педагога и учащегося, о стремлении педагогов к самосовершенствованию.

Рассматривая основы педагогического коллектива необходимо отметить, что представления о педагогическом коллективе как особой общности сложились в педагогике еще в 20-30 годы 20 века, данные представления разрабатывали выдающиеся педагоги того времени такие, как С.Т. Шацкий, В.Н. Сороко -Росинский, А.С. Макаренко. В своих трудах великие педагоги отводили ведущую роль педагогического коллектива в решении задач воспитания и обучения подрастающего поколения. Талантливые руководители образовательных учреждений, продвигая взгляды педагогов прошлого, создавали свои модели коллективов, организовывали работу с каждым его членом на основе гуманистического подхода, провозглашая при этом своеобразие и неповторимость каждого педагога. В 1970-1990 годы наблюдается общий подъем интереса к исследованию проблем, связанных с функционированием и развитием педагогического коллектива, активно исследуются его структура, функции и проблемы взаимоотношений между членами, так же рассматривается влияние коллектива на обучающихся [36, с. 48].

Главная отличительная особенность педагогического коллектива состоит в специфике профессиональной деятельности, а именно в обучении и воспитании подрастающего поколения. Эффективность профессиональной деятельности педагогического коллектива определяется уровнем педагогической культуры его членов, характером межличностных отношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, степенью организованности, сотрудничества [44, с. 94].

Так же интерес к проблемам педагогического коллектива возникает и со стороны психологии, начинает развиваться новое направление исследований, связанных с управлением педагогическим коллективом.

Так же можно сказать, что на современном этапе приоритет получает такая модель педагогического коллектива, в которой многообразие индивидуальностей взаимодополняются. Принципы демократизации в обществе и гуманизации в образовании обуславливают приоритет именно такой модели педагогического коллектива, а она в свою очередь, предполагает личностную, своеобразную, профессиональную позицию членов педагогического коллектива. Не вызывает сомнений тот факт, что работая в одиночку над совершенствованием своего профессионального педагогического мастерства, педагогу сложнее достичь вершин профессионализма. Так же необходимо помнить о том, что в процессе профессиональной деятельности у каждого члена педагогического коллектива могут возникнуть стадии деструкции или сагнации. Из этого следует, что профессионально компетентный педагогический коллектив способен решать более сложные и разнообразные проблемы, так как его члены обладают существенно большим опытом, знаниями, квалификацией [70, с. 58].

Рассматривая педагогический коллектив можно определить, что это группа организована для совместной деятельности, объединенная духовными и социальными ценностями, где межличностные отношения опосредуются гуманными, общественно и личностно значимыми целями, способную качественно выполнять какие либо задания в совместной деятельности и предоставляя возможность каждому члену педагогического коллектива профессионально развиваться [70, с. 98].

Основные характеристики педагогического коллектива представлены в работах А.И. Лазарева:

1. Ценностно - ориентированную зрелость, которая включает: ориентированность на достижение (направленность членов педагогического коллектива на реализацию целей деятельности);

- Ориентированность на развитие (направленность членов педагогического коллектива на преобразование совершенствование образовательного учреждения);

- Ориентированность на саморазвитие (направленность членов педагогического коллектива на самосовершенствование, повышение собственного культурного и профессионального уровня).

2. Организованность, которая предполагает:

- Ответственность (добросовестное отношение к выполнению обязанностей членами педагогического коллектива без жесткого контроля со стороны администрации);

- Сработанность (степень согласованности действий членов педагогического коллектива);

- Включенность в управление (степень участия членов педагогического коллектива в принятии решений, касающихся жизнедеятельности образовательного учреждения).

3. Сплоченность, под которой подразумевается:

- Единство ориентаций (степень принятия членами коллектива его целей и реализуемых способов их достижения);

- Совместимость (характеристика межличностных отношений, степень их конфликтности);

- Потенциальная стабильность (степень привлекательности работы в педагогическом коллективе для его членов, низкая текучесть кадров) [1, с. 201].

По определению авторов Н.К. Крупской, М.И. Калинина, А.С. Макаренко профессиональное становление педагогического коллектива - это процесс качественных изменений коллективных профессиональных характеристик в ходе осуществления коллективной совместной профессиональной деятельности, приводящей к последовательной смене уровней, стадий профессионального становления [43, с. 25].

Исходя, из выше сказанного, можно сделать вывод о том, педагогический коллектив - это группа педагогов одной образовательной организации, которая связана общими целями для достижения максимального результата.

Поэтому в педагогическом коллективе на первое место отмечают совместную деятельность педагогов в педагогическом коллективе, во время которой каждый член педагогического коллектива учиться быть единым целым. Во время совместной деятельности педагогический коллектив решает много разнообразных задач и достигает максимального результата поставленных целей.

## **1.2. Особенности совместной деятельности педагогов ДОО**

Современная дошкольная образовательная организация в соответствии с ФГОС предъявляет требования к качеству дошкольного образования, которое обеспечивает доступность, открытость, привлекательность для детей, родителей и всего общества. В свою очередь качество деятельности дошкольной образовательной организации, как пишет К.Ю. Белая, зависит от качества работы педагогов дошкольной организации.

Анализируя психолого - педагогическую литературу, можно увидеть что, под деятельностью чаще всего понимают специфический вид активности человека, направленный на познание и творческое преобразование окружающего мира, включая самого человека и условия его существования.

Совместная деятельность представляет собой единство двух сторон: совместные воздействия на общий предмет труда, а также воздействие участников друг на друга. Взаимодействие и общение, словами Б.Ф. Ломова, «как бы пронизывает совместную деятельность, играя организующую роль». Завершая структуру совместной деятельности общий конечный результат, складывающийся из оперативных оценок и контроля как текущих, так и готовых результатов [33, с. 49].

В психологическом словаре совместная деятельность определяется как «организованная система активности взаимодействующих индивидов, направленная на целесообразное производство объектов материальной и духовной культуры [40, с. 54].

По мнению К.К. Платонова, это «вид групповой деятельности, в которой действия ее участников подчинены, общей цели в труде, игре, обучении, воспитании [5, с. 68].

Н.Н. Обзоров трактует данный термин как «взаимосвязанную индивидуальную деятельность, когда действия, операции одних зависят от одновременных или предшествовавших действий, операции других участников» [12, с. 26].

Современный уровень разработки проблем совместной деятельности, позволяет в качестве отличительных ее характеристик выделить следующее: наличие единой цели и общей мотивации; разделение деятельности на функционально связанные составляющие и распределение их между участниками; объединение индивидов и индивидуальных деятельностей и согласование их выполнение; наличие управления, общих конечных результатов; наличие единого пространства и одновременность выполнения индивидуальных деятельностей.

Совместная деятельность считается одним из важнейших объектов исследования, проблемы повышения эффективности совместной деятельности, оптимального подбора индивидов в группы для выполнения тех или иных задач являются сегодня одними из приоритетных в связи с усложнением социальных и экономических структур и технологий, увеличения доли коллективного обслуживания в наукоемких сферах промышленности и другими усовершенствованиями.

Критерии эффективности совместной деятельности рассматриваются практически во всех теоретических и экспериментальных исследованиях совместной деятельности, в данной работе мы опираемся на исследования А.Л. Журавлева, Т.Ю. Базарова, Г.М. Андреева и других.

Дальнейшее развитие психологии, ее погружение в заботы общественного производства привели к тому, что на первый план выдвинулась не просто предметная действительность, отражением которой являлась предметная деятельность, но действительность социальная и именно - действительность взаимоотношений людей.

С психологической точки зрения совместная деятельность - организованная система активности взаимодействующих индивидов, направленная на целесообразное производство (воспроизводство) объектов материальной и духовной культуры. Отличительными признаками совместной деятельности являются:

- пространственное и временное сопричастие участников, создающее возможность непосредственного личного контакта между ними, в том числе обмена действиями, обмена информацией, а так же взаимной перцепции;

- наличие единой цели - предвосхищаемого результата совместной деятельности, отвечающего общим интересам и способствующего реализации потребностей каждого из включенных в совместную деятельность индивидов;

- наличие органов организации и руководства, которые воплощены в лице одного из участников, наделенного особыми полномочиями, либо распределены между ними;

- разделение процесса совместной деятельности между участниками, обусловленное характером цели, средств и условий ее достижения, составом и уровнем квалификации исполнителей. Это предполагает взаимозависимость индивидов, проявляющуюся либо в конечном продукте совместной деятельности, либо в самом процессе его производства. Если в первом случае индивидуальные операции осуществляются параллельно и не зависят от последовательности действий окружающих, то во втором они взаимообусловлены (специализированны и иерархизированны), поскольку должны реализоваться одновременно как функционально различные

компоненты комплексной операции или же в строгой последовательности, когда итог одной операции служит условием начала другой;

- возникновение в процессе совместной деятельности межличностных отношений, образующихся на основе предметно заданных функционально - ролевых взаимодействий и приобретающих со временем относительно самостоятельный характер. Будучи исходно обусловлены содержанием совместной деятельности, межличностные отношения в свою очередь оказывают воздействие на ее процесс и результат.

В социальной психологии совместная деятельность рассматривается как главное условие социально - психологической интеграции включенных в нее индивидов. Совместная деятельность объективно имеет многоцелевой характер, что обусловлено ее внутри - и межсистемными связями. Тот факт, что акты индивидуальной деятельности являются условием существования и воспроизводства как самого индивида, так и процессов групповой активности в целом, свидетельствует о взаимопроникновении и взаимообогащении индивидуальной и совместной деятельности, о взаимодействии индивидуально - мотивационных и социально - нормативных условий совместной деятельности [44, с. 106].

Совместную деятельность от индивидуальной, в первую очередь отличает наличие между участниками деятельности взаимодействия, которое преобразует, изменяет их индивидуальную деятельность и направлено на достижение общего результата. Такое взаимодействие наблюдается в случаях, когда действие одного человека или группы лиц обуславливают определенные действия других людей, а действие последних способны повлиять на действие первых[32, с. 28].

В научных работах психологии развития автор Л.С. Выготский трактует совместную деятельность -как деятельность, осуществляемую двумя или более участниками, каждый из которых выполняет в ней свою функцию, отличную от остальных.

Поэтому в совместной деятельности необходимо соблюдать следующие условия:

- искреннее сотрудничество;
- информированность обо всем, связанном с достижением цели;
- оптимальный стиль поведения.

Итак, совместная деятельность - это постоянно действующий фактор общения членов в коллективе.

В связи с этим в теоретических построениях психологов утвердилось новое понимание деятельности: деятельность стала совместной, групповой, коллективной. Она стала внешней по отношению к отдельному индивиду, отделилась от него, он сделался ее возможным носителем, а не суверенным хранителем. Деятельность индивида стала частью совместной деятельности других людей. Совместная деятельность могла развиваться вне индивида, усилиями других людей, индивид мог ее усвоить и развить.

По мнению Т.Ю. Базарова совместная деятельность - деятельность, характеризующая единством и взаимообусловленностью процессов познания и общения людей, участвующих в этой деятельности (например, групповое принятие управленческих решений, проектирование здания коллективом конструкторов и так далее). Объективное содержание совместной деятельности определяется не только содержанием объекта труда, но и характером его отражения в сознании каждого взаимодействующего с ним субъекта[1, с. 39].

А.С. Макаренко, считал, что совместная деятельность - это единство коллектива и личности. Это определяло воспитание личности в коллективе посредством коллектива, для коллектива[33, с. 38].

А, по мнению А.Л. Журавлева совместная деятельность - это феномен коллективного проявления совместной активности группы или совместной жизнедеятельности [33, с. 39].

Автор П.Я. Гальперин, рассматривает совместную деятельность, как некую ориентировку участников какой - либо деятельности, которая

складывалась на основе компонентов структуры совместной деятельности. Общей целью совместной деятельности понимается как идеально представленный будущий результат, которого стремится достигнуть коллективный субъект. По мнению этого автора, обязательным компонентом психологической структуры совместной деятельности является общий мотив - непосредственная побудительная сила, которая побуждает коллективный субъект к совместной деятельности. Так же сюда входят совместные действия, которые направлены на выполнение задач совместной деятельности[33, с. 45].

Так же можно рассмотреть признаки и структуру совместной деятельности других авторов.

К признакам совместной деятельности относятся:

- единая цель участников деятельности;
- общая мотивация;
- объединение индивидуальных деятельностей (образование единого целого);
- разделение процесса деятельности на отдельные функционально связанные операции и их распределение между участниками;
- согласование индивидуальных деятельностей участников (строгая последовательность операций), которая достигается с помощью управления;
- управление (важный признак совместной деятельности);
- единый конечный результат;
- единое пространство и одновременность выполнения индивидуальных деятельностей[30, с. 32].

Психологическая структура совместной деятельности педагогов:

- общая цель - это идеально представленный общий результат, к которому стремится общность индивидов. Общая цель делится на частые и конкретные задачи;
- общий мотив - это сила, побуждающая индивидов к совместной деятельности;

- совместные действия - элементы деятельности, направленные на выполнение текущих задач;

- общий результата [30, с. 24].

Согласно классификации Л.И. Уманского, к основным можно отнести три типа совместной деятельности [56, с. 40]:

- совместно -взаимодействующую - характеризуется обязательностью участия каждого в решении общей задачи. При этом интенсивность труда исполнителей примерно одинакова, особенности их деятельности определяются руководителем и, как правило, малоизменчивы. Эффективность группы в равной степени зависит от вклада каждого из ее участников;

- совместно - последовательную- этот тип отличается от совместно – воздействующего временным распределением, а также порядком участия каждого в работе. Последовательность предполагает, что в начале в работу включается один участник, затем - второй, третий и так далее. Особенность деятельности каждого участника задается спецификой целей совместною преобразования исходного сырья в конечный продукт;

- совместно - индивидуальный тип деятельности - отличается тем, что взаимодействие между участниками труда минимизируется. Каждый из исполнителей выполняет свой объем работы, специфика деятельности задается индивидуальными особенностями и профессиональной позицией каждого. Каждый из участников процесса представляет результат своего труда в оговоренном виде и в определенное место. Личное непосредственное взаимодействие может практически отсутствовать и осуществляться в непрямых формах;

- совместно - творческий тип организации коллективной деятельности зародился в сферах науки и искусства, где участники научного или творческого проекта создавали нечто совершенно новое, зачастую уникальное, что нельзя было создать на основе имеющихся правил и технологий [15, с. 156].

Исходя, из этого можно сказать, что эффективность и продуктивность работы образовательной организации осуществляется в совместной деятельности педагогического коллектива.

В условиях совместной деятельности цель как образ будущего результата становится достижением каждого человека, приобретая различный личностный смысл. Личностный смысл понимается как субъективное отношение к событиям и явлениям, переживаемого в форме интереса, желания или эмоций.

Анализируя исследования таких авторов как: Г.М. Андреева, Ф.Д. Горбова, А.И. Донцова и других можно сказать, что с появлением совместной деятельности, во - первых поменялось понимание «предмета» деятельности, который потерял свою внешнюю форму, поскольку объектом деятельности стали другой субъект и отношения между людьми. Далее, соответственно изменилось понимание средств деятельности, так как в роли средств совместной деятельности выступали деятельность отдельных индивидов. Наконец, с появлением совместной деятельности возникла возможность определить более четко соотношение индивидуальной деятельности и деятельности общества.

Главную особенность совместной деятельности составляет механизм регуляции совместной деятельности (и деятельности отдельных индивидов), который образуется в процессе ее формирования и является условием ее существования [65, с. 184].

Достижение организационных целей предполагает совместную работу людей, являющихся сотрудниками организации. Каждая организация, нуждается в координации взаимодействия сотрудников, установление определенного внутреннего порядка. Этот порядок проявляется в форме организационной структуры и организационной культуры.

Особую роль при осуществлении образовательных и воспитательных функций играют воспитатели дошкольного учреждения. Они являются специалистами, осуществляющими воспитание, обучение и развитие детей

дошкольного возраста. А.И. Григорьев определяет воспитателя - педагога как «самобытную творческую личность, отличающуюся гуманистической ценностной ориентацией собственного бытия, высокой коммуникативной и рефлексивной культурой; профессионала, способного создать условия для развития личности ребенка, системно видеть педагогическую реальность, применять современные воспитательные технологии»[1, с. 134].

Основные цели образовательного учреждения реализуют в своей профессиональной деятельности педагоги. Каждый педагог дошкольной образовательной организации реализует свои профессиональные функции в соответствии со своими возможностями. Профессиональная деятельность педагогов, такова, что достижение педагогических целей по отношению к тому или иному воспитаннику требует объединения их усилий и определенного взаимодействия. Поэтому вся жизнедеятельность педагогов выстраивается в совместной деятельности для достижения определенных целей.

Все, что происходит в образовательной организации именуется деятельностью будь - это деятельность воспитателя с детьми или с родителями, либо деятельность, направленная на самообразование коллектива, или самостоятельная детская деятельность.

Одной из особенностей деятельности педагогического коллектива является коллективный характер труда и коллективная ответственность за результаты педагогической деятельности. Индивидуальные усилия, отдельных воспитателей, особенно на средней и старшей ступенях обучения, не принесут желаемых успехов, если они не согласованы с действиями других педагогов, если нет единства действий, требований в организации режима дня дошкольной образовательной организации, в оценке качества знаний воспитанников. Единство воспитателей - педагогов может проявляться в ценностных ориентациях, взглядах, убеждениях, но это не означает, однако, однообразия в технологии педагогической деятельности. Такие педагогические ценности, как любовь к ребенку, желание научить его,

уважение к личности, педагогическое творчество, оптимизм, общая и профессиональная культура, создают ту базу, на которой основывается единство действий педагогов.

Специфической особенностью педагогического коллектива является его преимущественно женский состав, что не может не влиять на характер взаимоотношений, возникающих в нем. Женские коллективы более эмоциональны, чаще подвержены смене настроений, более конфликтны, чем те педагогические коллективы, в которых в значительной части представлены мужчины. Однако нужно иметь в виду, что женщины по самой своей природе более предрасположены к воспитательной деятельности, более гибки в выборе приемов и способов педагогического воздействия [31, с. 29].

Социально-психологическая характеристика складывается из связей, психологических по своей природе. Она включает в себя симпатии и антипатии, уважение и пренебрежение, групповые цели, отношения к целям совместной деятельности, ее результаты и т.д. Эту систему чувств, потребностей, интересов, ценностных ориентации и установок целесообразно назвать социально-психологической структурой коллектива. Ее главный нерв, основной каркас состоит из межличностных отношений - отношений членов коллектива друг к другу.

Направленность группы. Групповая направленность определяет сплоченность группы, интегрируя направленность целей и мотивов деятельности личностей, образующих группу. Понятие профессиональной направленности неразрывно связано с отношением членов группы к профессиональной деятельности, в основе которых лежат профессионально-этические нормы. В профессиональной направленности прослеживается нравственная эталонность, когда образцом поведения для всех педагогов становятся нормы профессиональной этики.

Необходимой предпосылкой для профессиональной направленности педагогического коллектива является любовь к детям, педагогическому

труду, склонность работать и общаться с детским коллективом. Любовь педагога к детям выражается в заботе об их настоящем и будущем благополучии, в способности понять ребенка, проникнуть в своеобразный детский мир, во внимательном, доброжелательном и чутком отношении к ним, стремлении помочь в решении возникающих у детей разнообразных проблем [27, с. 217].

Однако такая реализация своей производственной функции присуща далеко не всем педагогам. Поэтому в педагогических коллективах не всегда доминируют нормы, в которых забота о воспитанниках занимает достойное место.

Организованность педагогического коллектива состоит в реальной эффективной способности группы к самоуправлению. Управляя групповым сознанием, организованность характеризуется через общие качества: организационную интеграцию управленческих функций членов педагогического коллектива, их организационную сплоченность, микроклимат, удовлетворенность педагогов организованностью педагогической деятельности, способность коллектива стимулировать активность педагогов.

Подготовленность к совместной деятельности предполагает готовность каждого не только к реализации своих профессиональных функций, но и к взаимодействию в решении педагогических задач. В педагогической деятельности необходима совместимость всей группы педагогов, работающих для достижения общей цели.

Смыслом совместной деятельности в учебном процессе является сотрудничество его участников. В процессе сотрудничества происходит динамическое преобразование ролевых отношений педагогов. Наиболее высоким уровнем развития сотрудничества в совместной деятельности является творческое сотрудничество, которое позволяет ее участникам наиболее полно реализовать свои внутренние резервы.

Рассматривая условия развития совместной деятельности педагогов дошкольной организации, можно выделить личностно-развивающие возможности совместной деятельности педагогического коллектива, которые повышаются при следующих условиях:

- в совместной деятельности должны быть воплощены отношения ответственной зависимости;
- деятельность должна быть социально ценной, значимой и интересной для педагогов;
- социальная роль педагога в процессе совместной деятельности и функционирования должна меняться (например, роль старшего на роль подчиненного, и наоборот);
- совместная деятельность должна быть эмоционально насыщена коллективными переживаниями, состраданиями неудачам и сорадованиями, успехами членов педагогического коллектива.

Исходя из выше сказанного, можно определить совместную педагогическую деятельность, как достижение образовательных целей на высшем уровне, и удовлетворение потребностей в признании педагогов детского сада, как их коллективом, так и за его пределами.

Совместная деятельность педагогов дошкольной образовательной организации определяется единым планом, либо всем содержанием образования данного учебного заведения, где каждый педагог может принимать участие, как в выполнении той или иной задачи, так и в ее определении.

Особенность совместной деятельности педагогов дошкольной организации заключается в проведении совместных мероприятий как с детьми и родителями, так и разными социальными партнерами.

По мнению автора К.К. Платонова - для активной совместной деятельности педагогов должны быть соблюдены следующие характеристики благоприятного психологического климата в коллективе:

- доверие;

- высокая требовательность членов группы друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика;
- свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения;
- достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;
- удовлетворенность принадлежностью к коллективу;
- высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива;
- принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из его членов [66, с. 52].

Исходя из выше перечисленного, можно отметить главные особенности совместной деятельности педагогического коллектива дошкольной организации такие как:

Организованность педагогического коллектива, которая состоит в реальной эффективной способности группы к самоуправлению. Управляя групповым сознанием, организованность характеризуется через общие качества: организационную интеграцию управленческих функций членов педагогического коллектива, их организационную сплоченность, эталонность, микроклимат, удовлетворенность педагогов организованностью педагогической деятельностью, способность коллектива стимулировать активность педагогов.

Подготовленность к совместной деятельности, которая предполагает готовность каждого не только к реализации своих профессиональных функций, но и к взаимодействию в решении педагогических задач. В педагогической деятельности необходима совместимость всей группы

педагогов, работающих для достижения общей цели, референтность в профессионально - деловом микроклимате.

Интеллектуальное единство, которое обеспечивается организацией работы педагогов по овладению достижениями педагогической науки, постоянным стимулированием их самообразования, всемерным развитием диалектического мышления, приучением их к постоянному анализу текущей работы, ломкой сложившихся у некоторых стереотипов обыденного мышления, постепенным пробуждением интереса к исследовательской деятельности.

Организационное единство, которое формируется рациональным распределением функций управления между всеми членами коллектива, построением целостной управляющей системы дошкольной образовательной организации, созданием связующих зависимостей людей друг от друга в работе на основе четкого знания и выполнения ими своих функциональных, должностных обязанностей, продуманным распределением общественных поручений в коллективе таким образом, чтобы каждый педагог мог реализовать прежде всего наиболее развитые, сильные стороны своей личности.

Волевое единство, которое вырабатывается принятием коллективных решений, формированием единой педагогической позиции всех работников школы по наиболее сложным вопросам жизни коллектива, требованиями коллектива к каждому члену в выполнении принятых решений, созданием необходимого общественного мнения.

В комплексе описанных условий педагогический коллектив дошкольной образовательной организации, может выполнять свои профессиональные функции на достаточно высоком уровне и каждый педагог данного коллектива, будет полностью удовлетворен своими потребностями. Как правило, каждый воспитатель будет чувствовать свою значимость, и стремиться к самосовершенствованию и саморазвитию для

достижения наивысшей оценки своей деятельности в меняющемся мире со своими запросами и новейшими технологиями.

Таким образом, чтобы совместная деятельность педагогического коллектива оказывала положительный эффект не только на самих членов педагогического коллектива, но и на окружающих необходимо рассмотреть методические условия созданным образовательной организацией для эффективной работы педагогического коллектива. Для эффективной совместной деятельности так же необходимо учитывать психолого - педагогические условия совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации.

### **1.3. Возможности методической работы в развитии совместной деятельности педагогов ДОО**

Методическую работу детского сада следует считать одним из важнейших аспектов управления и рассматривать как деятельность, направленную на обеспечение качества образовательного процесса в дошкольной образовательной организации. Построенная в логике компетентностного и персонифицированного подходов, она способствует развитию качеств личности педагога, необходимых ему для успешного самообразования и творческой самореализации.

Изучению актуальных вопросов организации методической работы в детском саду посвящены исследования многих современных авторов: Ю.В. Атеманской и Л.Г. Богословец, К.Ю. Белой, Н.А. Виноградовой, Л.М. Волобуевой и других.

Сущность понятия «методическая работа» рассматривается многими теоретиками и практиками дошкольного образования. По определению А.И. Васильевой, методическая работа в детском саду - комплексный и творческий процесс в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приемам работы с детьми.

Л.И. Фалюшина рассматривает методическую работу как функцию управления качеством воспитательно - образовательной работы в педагогических системах, которая заключается в двустороннем процессе обучения и учения ее объекта, качественную педагогическую деятельность по разностороннему развитию детей.

По мнению Л.М. Волобуевой, методическая работа - это часть целостной системы непрерывного образования воспитателей, направленная на углубление, актуализацию знаний, умений, навыков педагогов, основанных на достижениях науки и передового опыта, способствующих повышению профессионального мастерства каждого педагога, на формирование коллектива единомышленников, развитие творческого потенциала всех педагогов, необходимого для качественной воспитательно-образовательной работы в дошкольной образовательной организации.

К.Ю. Белая дает следующее определение: методическая деятельность - целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта система взаимосвязанных мер, направленных на повышение профессионального мастерства каждого педагога, развитие творческого потенциала коллектива, повышение качества и эффективности педагогического процесса [27, с. 67].

Авторы Л.И. Ильенко и В.П. Симонов считают, что «методическая работа» - это специальный комплекс практических мероприятий, базирующихся на научной основе. Авторы обращают внимание на то, что только научная основа организации методической работы является верным и основным путем повышения мастерства педагога, его эрудиции и компетенции. Они указывают, что главным в методической работе является оказание действенной своевременной помощи воспитателю для достижения результативных успехов в развитии совместной деятельности педагогического коллектива.

Специфика методической работы дошкольной образовательной организации, заключается в создании нового содержания образования,

осмысления научно - методических основ образовательного процесса, разработка новых учебно-методических пособий, обновления системы работы с кадрами, повышения уровня методической помощи педагогам, освоение новых моделей методической работы организации.

Из этого следует, что сущность методической работы как деятельности заключается в оказании системной практической помощи педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах качественного осуществления воспитательно - образовательного процесса в дошкольной образовательной организации.

Таким образом, все педагогические исследования делают акцент на том, что методическая работа (деятельность) - это основной путь повышения мастерства и профессиональной компетентности педагогов.

Рассматривая возможности методической работы в развитии совместной деятельности педагогического коллектива дошкольной образовательной организации, можно сказать, что планируя содержание методической работы для развития совместной деятельности педагогического коллектива, старший воспитатель или методист дошкольной организации должен изучать мотивационно - целостную составляющую каждого педагога, уровень его профессиональной компетентности, для того, чтобы подбирать наиболее эффективные технологии методической поддержки индивидуального образовательного маршрута каждого воспитателя и специалистов дошкольной организации.

По мнению автора И.Н. Казаковой для развития совместной деятельности в педагогическом коллективе дошкольной организации, необходимо выстраивать эффективную методическую деятельность, опираясь на данные самооценки воспитателями своих профессиональных компетенций в области организации игровой, двигательной, коммуникативной, познавательной, художественной деятельности детей дошкольного возраста; в области обеспечения безопасности их жизнедеятельности, создания благоприятного психологического климата в

группе, организации взаимодействия с семьями воспитанников, планирования и так далее [1, с. 49].

Для того, чтобы методическая деятельность способствовала развитию совместной деятельности педагогического коллектива дошкольной организации и содействовала развитию профессиональной компетентности конкретного педагога в области содержания дошкольного образования, развитию его эрудиции, а так же необходимых для педагога - практика свойств и качеств личности необходимо определять содержание методической работы через направления методической работы с педагогическим коллективом дошкольной организации.

Для этого следует делать акцент на такие направления методической работы как:

1. Социально-психологическая подготовка педагогов (которая, направлена на формирование коммуникативных компетенций, педагогической эмпатии, рефлексии);

2. Повышение компетентности педагогов в области культуры здоровья и безопасности жизнедеятельности, физического воспитания детей;

3. Этическая и правовая подготовка педагогов, прежде всего, в области соблюдения и защиты прав детей дошкольного возраста;

4. Управленческая подготовка педагогов (которая, определяет место конкретного педагога в управленческой иерархии детского сада. Воспитатель занимает очень важное место, так как управляет коллективом группы детей и их родителей);

5. Технологическая подготовка (которая, направлена на формирование практических компетенций в организации разных видов детской деятельности и взаимодействия с родителями);

6. Техническая подготовка педагогов (которая, направлена на формирование практических компетенций в разных видах детской деятельности) [22, с. 278].

Автор М.Л. Волобуева предлагает для развития совместной деятельности педагогического коллектива дошкольной организации использовать следующие направления методической работы:

- Воспитательное направление которое, предусматривает повышение квалификации воспитателей по вопросам теории и методики воспитания дошкольников в условиях личностного подхода и гуманизации воспитательного процесса;

- Дидактическое направление методической работы которое, включает обновление знаний воспитателей по наиболее актуальным проблемам повышения эффективности обучения детей в дошкольной организации;

- Психологическое направление которое, обеспечивает повышение квалификации воспитателей в области общей, возрастной и педагогической психологии;

- Физиологическое направление которое, предусматривает занятия по общей и возрастной физиологии и гигиене [22, с. 280].

В современных условиях авторы Ю.В. Атемаскиной и Л.Г. Богословец предлагают для развития совместной деятельности педагогического коллектива дошкольной образовательной организации использовать следующие направления методической работы дошкольной организации:

- Мировоззренческая и методологическая которая, предполагает развитие сущности и содержания социального, политического, экономического, профессионально - педагогического мышления; содержание гуманистических, демократических, общечеловеческих ценностей;

- Частнометодическая подготовка педагогов которая, выделяет три взаимосвязных фактора таких как, повышение квалификации педагогов в области той науки или совокупности наук, которые лежат в основе преподаваемого предмета; повышение квалификации педагогов в сфере содержания учебных пособий; в области методики преподавания;

- Общекультурная подготовка педагогов которая, предусматривает постоянное повышение общего культурного уровня педагога. Быть в курсе

духовных достижений своего времени, ориентироваться в современной и классической литературе, театре, кино, изобразительном искусстве, музыке, знать основные тенденции прогресса и достижения в спорте;

- Техническая подготовка педагогов, которая, предусматривает организацию неформального технического всеобуча в дошкольной организации с целью освоения педагогами информационно коммуникативными технологиями и другими техническими средствами [22, с. 277].

Выбор содержания методической работы, осуществляет эффективные возможности развития совместной деятельности педагогического коллектива дошкольной организации необходимо выстраивать на основе развития каждого из направлений подготовки педагогов, сближения, взаимопроникновения всех направлений.

Так, как за каждым направлением содержания методической работы стоят определенные отрасли науки, техники, культуры. Осваивая новые знания, педагог может подняться на новый, более высокий уровень профессионального мастерства, стать более богатой, творческой личностью, что будет важным условием развития совместной деятельности педагогического коллектива дошкольной организации.

Итак, методическая работа в контексте развития совместной деятельности педагогического коллектива дошкольной организации способствуют сплочению данного коллектива, что приводит к формированию инновационной направленности деятельности педагогического коллектива, проявляющемся в системном изучении, обобщении и распространении педагогического опыта по внедрению наук в практическую деятельность каждого педагога. Так же способствует повышению уровня теоретической подготовки конкретного педагога входящего в данный педагогический коллектив. Активно организуется работа по изучению новых образовательных стандартов и вырабатывается стратегия их применения в данной дошкольной образовательной

организации. Организуется консультативная помощь не только молодым специалистам, но педагогам со стажем по ознакомлению инновационных внедрений в воспитательно-образовательную деятельность.

К.Ю. Белая предлагает выстраивать систему методической работы для развития совместной деятельности педагогического коллектива в трех плоскостях:

- по отношению к конкретному педагогу, где главной задачей будет являться - формирование индивидуальной, авторской, высокоэффективной системы педагогической деятельности воспитателя, что способствует формированию у данного педагога ответственности за свои высказывания и предложения по отношению к какой-либо ситуации и уважении мнения других членов данного педагогического коллектива;

- по отношению к педагогическому коллективу дошкольной организации, где главной задачей будет являться формирование коллектива единомышленников. Что способствует сообща решать возникающие проблемы и находить пути решения различных ситуаций;

- по отношению к общей системе непрерывного образования, где главной задачей будет являться творческое осмысление направлений развития образовательной политики, внедрение достижений науки и передовой практики в деятельности дошкольной организации. Что способствует безболезненно преодолевать трудности нововведений системы образования и наиболее эффективно овладевать новыми технологиями и методами работы в дошкольной организации.

Необходимо так же использовать такую возможность методической работы для развития совместной деятельности педагогического коллектива дошкольной организации, как изменение работы с педагогическими кадрами путем отказа от старого и применения новых методов и форм работы с педагогическим коллективом данной дошкольной организации. Использовать методику переработки старого опыта привносить в него новые идеи и разработки каждого члена педагогического коллектива данной дошкольной

организации. Совершенствовать опыт данного педагогического коллектива дошкольной организации путем представления его на разных уровнях образования.

Применение всех возможностей методической работы для развития совместной деятельности педагогического коллектива дошкольной организации, ее специфический тип образовательной деятельности будет способствовать достижению наиболее эффективных результатов деятельности педагогического коллектива дошкольной образовательной организации на всех ступенях дошкольного образования.

Анализируя, выше сказанное можно сделать вывод о том, что современная дошкольная образовательная организация в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами должна обеспечить высокое качество образования детей дошкольного возраста, его доступность, открытость и привлекательность все это зависит от правильно выстроенной методической работы для развития совместной деятельности педагогического коллектива данной дошкольной образовательной организации.

## **ГЛАВА 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **2.1. Диагностика совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации**

В настоящее время, в период преобразования в системе образования, вновь наблюдается рост интереса ученых к проблемам педагогического коллектива. Коллектив рассматривается как высший уровень развития группы, особое ее качество, оказывающее влияние на развитие каждой личности, способствующее раскрытию ее индивидуальности, то есть коллективное не противопоставляется индивидуальному, а представляет собой гармоничное сочетание того и другого. Это особое качество есть продукт развития групп, существующих внутри определенной системы образовательной деятельности [67, с. 34].

Мы рассматриваем педагогический коллектив как группу, организованную для совместной деятельности, объединенную духовными и социальными ценностями, где межличностные отношения опосредуются гуманными, общественно и личностно значимыми целями, способную к качественному выполнению профессиональной деятельности, представляющую каждому члену возможности для профессионального развития [67, с. 35].

Необходимость подбора диагностического материала, возникает в связи с исследованием (изучением) педагогического коллектива дошкольной образовательной организации в процессе развития совместной деятельности.

Для того, чтобы определить содержание и формы методической работы по развитию совместной деятельности в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации необходимо проанализировать составляющие совместной деятельности педагогического коллектива.

В определениях А.В. Петровского, К.К. Платонова и других можно увидеть общий момент, характеризующий совместную деятельность - наличие единой цели, достижение которой требует определенной взаимосвязанности ее участников [6, с. 54].

Диагностика проводилась на базе МБДОУ ПГО «Пышминский детский сад № 3», кадровый состав педагогического коллектива равен двенадцати педагогам, характеристики данного педагогического коллектива приведены в таблице смотреть Таблицу 1.

Таблица 1

Кадровая характеристика педагогического коллектива

Должность	Количество педагогов	Стаж	Категория
Старший воспитатель	1	5	1
Музыкальный руководитель	1	5	1
Инструктор по физической культуре	1	2	1
Воспитатель	2	4	1
Воспитатель	1	30	Соответствие
Воспитатель	4	3	Соответствие
Воспитатель	1	5	(после декретного отпуска)
Воспитатель	1	Менее 1 года	-

Педагогический коллектив образован с декабря 2012 года, в связи с открытием еще одного корпуса с группами педагогический состав коллектива увеличился, так же состав менялся в связи с декретными отпусками воспитателей. Из данных таблицы 1 можно увидеть, что педагогический коллектив постоянно обновляется в силу тех или иных обстоятельств. Возраст педагогического коллектива данной дошкольной образовательной организации в среднем от 25 лет до 58 лет. Из этого следует, что в данной дошкольной организации работают педагоги разного возраста и могут применять в своей работе методы и формы работы с детьми разных эпох становления образования.

Диагностика педагогического коллектива МБДОУ ПГО «Пышминского детского сада № 3» проводилась в марте-апреле 2017 года, с интервалом 1 неделя между исследованием.

Выбор диагностических методик подобран для изучения параметров совместной деятельности педагогического коллектива.

По мнению автора Р.С. Немова совместная деятельность складывается из таких параметров, как:

Ответственность - отношение членов группы к совместной работе, к целям и задачам, которые стоят перед группой в выполнении совместной деятельности по достижению общих целей.

Коллективизм - стремление сообща решать все вопросы, сохраняя и укрепляя группу как целое, препятствуя ее разрушению, который характеризует педагогический коллектив во время выполнения совместной деятельности по данной проблеме.

Сплоченность - единство мнений членов группы по самым важным для нее вопросам, а также единство действий в самых существенных жизненных ситуациях. Данный компонент характеризует педагогический коллектив умению быстрому принятию решения во время совместной деятельности и правильности ее выполнения.

Контактность - взаимная общительность, личные, эмоционально - непосредственные отношения между членами группы. Данный компонент способствует наиболее полному и открытому выражению своих мнений во время выполнения совместной деятельности, точности задания и методы ее выполнения.

Открытость - отношения членов группы к другим группам или к новым участникам группы. Данный компонент способствует более адекватному оценивать возможности всех членов педагогического коллектива во время выполнения совместной деятельности и их понимание того, что необходимо выполнять.

Организованность -способность к быстрому созданию и изменению организованной структуры деловых взаимоотношений, необходимых для эффективной групповой работы. Данный компонент отражает понимание каждого участника совместной деятельности, его умение услышать и начать действовать в рамках достижения определенной цели.

Информированность -доступность всем членам группы наиболее важной информации о состоянии дел в ней и о каждом члене группы. Данный компонент важен в совместной деятельности, для того чтобы каждый участник мог получить достоверную информацию по выполнению совместной деятельности для достижения поставленной цели [34 ].

Исходя из выше перечисленного была проведена диагностическая методика «Социально - психологическая самооценка группы как коллектива» (СПСК) Р.С. Немова.

Получены следующие данные, которые отражены в таблице 2.

Таблица 2

## Первичные замеры методики СПСК Р.С. Немов

№ /и	ТП	ОП	ОЮ	ЕА	ЕВ	ЛВ	ЛА	ТА	ЕЮ	ИВ	НВ	БНВ	Среднее значение	Среднее общего
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3,8	4,2
	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4,3	
	3	4	4	4	1	4	3	4	4	5	4	4	3,6	
	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,9	
	5	6	5	6	6	5	5	4	4	5	4	4	4,9	
	5	6	6	6	6	4	5	4	4	5	4	4	4,9	
	4	6	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4,5	
	6	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4,4	
	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3,6	
2	5	6	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4,5	4,1
	6	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4,0	
	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,8	
	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3,6	
	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3,6	
	5	5	5	6	6	5	5	4	4	5	4	3	4,7	
	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3,9	
	4	6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4,7	
	6	6	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4,6	
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3,7		
5	6	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4,5		

Продолжение таблицы 2

3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3,6	4,1
	5	6	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3,8	
	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5	3,7	
	4	5	6	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4,5	
	4	6	5	6	6	5	5	4	5	5	4	5	5,0	
	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3,8	
	4	6	6	6	6	4	5	4	5	4	5	4	4,9	
	5	6	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4,3	
	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3,7	
	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,7	
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3,6	4,0
	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3,7	
	2	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5	3,6	
	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4,0	
	4	6	4	6	6	5	5	4	5	5	4	5	4,9	
	4	6	6	6	6	4	5	4	3	5	4	3	4,6	
	4	6	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4,5	
	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4,2	
	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3,5	
	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3,5	
5	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3,7	4,3
	3	5	6	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4,4	
	3	4	6	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4,5	
	4	5	6	6	6	5	5	4	5	5	4	3	4,8	
	3	5	4	6	6	5	5	4	5	5	5	3	4,6	
	4	6	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4,0	
	4	6	6	6	6	4	5	4	5	5	5	4	5,0	
	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4,2	
	4	6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4,0	
	3	6	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4,0	

Продолжение таблицы 2

6	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4,4	4,0		
	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4,3			
	3	5	6	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4,5			
	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4		4,0	
	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4		4,0	
	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3		3,9	
	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4		3,9	
	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4		3,6	
	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3		3,7	
	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	4		3,7	
7	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4,2	4,3		
	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3		4,1	
	5	5	6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4		4,8	
	5	6	6	6	6	6	5	5	4	3	4	5	6		5,0	
	5	6	6	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4		4,9	
	5	6	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3		4,1	
	5	6	6	6	6	6	5	5	4	5	4	5	4		5,0	
	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4		4,3	
	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4		3	3,7
	4	4	-	4	1	3	4	4	4	5	4	4	4		4	3,4
Средняя величина уровня развитости всех отношений													4,1			

Анализируя полученные данные, можно сказать, что в основном большая часть педагогического коллектива ответственно относится к своим обязанностям как члена педагогического коллектива в совместной деятельности - свои слова подтверждают делом, радуются успехам друг друга, оказывают помощь и поддержку всем членам педагогического коллектива и новичкам, достаточно хорошо взаимодействуют друг с другом во время совместной деятельности, могут найти сообща проблему и пути ее решения. Коллективизм в данном педагогическом коллективе в совместной деятельности на среднем уровне, такие данные получены в связи с пополнением педагогического коллектива новичками и поэтому все члены педагогического коллектива, еще присматриваются друг к другу.

В основном стремятся сообща решать поставленные задачи и вопросы, большинство членов данного педагогического коллектива доверяют друг другу, делятся своим опытом с коллегами, стараются правильно оценивать свои успехи и неудачи в процессе совместной деятельности, стараются считаться с интересами других членов педагогического коллектива.

Сплоченность данного педагогического коллектива находится на среднем уровне, это выражается в понимании членами педагогического коллектива положительных и отрицательных сторон в совместной работе педагогического коллектива, но стараются трудиться с полной отдачей сил над решением стоящих перед коллективом задач, стараются не оставаться равнодушными при критике педагогического коллектива со стороны администрации, стараются быстро договориться о распределении обязанностей между членами педагогического коллектива при совместной работе, помогают друг другу, стараются самостоятельно выявить какие - либо возникающие недостатки в совместной работе и исправить их, стараются всегда соблюдать правила поведения в педагогическом коллективе во время совместной деятельности. Контактность данного педагогического коллектива так же на среднем уровне, что способствует педагогическому коллективу доводить начатое дело до конца, стараются предупреждать

конфликты в педагогическом коллективе, стараются правильно оценивать успехи не только свои, но и других педагогических коллективов, стараются соблюдать и выполнять свои обязанности не перекладывая на других по каким - либо возникающим ситуациям, стараются искренно верить в свой педагогический коллектив.

Открытость данного педагогического коллектива выше среднего, что отражается в тактичном отношении с другими педагогическими коллегами, стараются не выделять какие - либо преимущества перед другими педагогическими коллективами, стараются быстро находить общий язык с другими коллегами, активно поддерживают все начинания данного педагогического коллектива.

Организованность данного педагогического коллектива на среднем уровне, так как не все члены педагогического коллектива готовы взять на себя руководство данным педагогическим коллективом, стараются ответственно выполнять работу и сохранять материальные ценности воспитательских групп, проявляют уважение друг к другу и стремятся к сотрудничеству, стараются адекватно оценивать материальное поощрение педагогического коллектива. Информированность данного педагогического коллектива находится на уровне выше среднего, что проявляется в умении каждого члена правильно воспринимать получаемую информацию и правильно доводить до остальных членов педагогического коллектива.

Затем проводилась методика на определение индекса групповой сплоченности К.Э. Сишора, с помощью которой можно выявить важный параметр групповой сплоченности, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое. Данные приведены в Таблице 3.

## Первичные замеры методики К.Э. Сишора.

## Определение групповой сплоченности

Инициалы	1	2	3	4	5	Итого	Уровень
ТП	3	4	2	2	2	13	В/С
ОВ	4	5	2	2	3	16	В
ОЮ	5	5	3	3	2	18	В
ЕА	5	5	2	3	2	17	В
ЕВ	3	4	2	1	1	11	С
ЛВ	5	4	2	2	2	15	В/С
ЛА	4	4	2	2	2	14	В/С
ТА	4	4	2	2	1	13	В/С
ЕЮ	4	4	2	2	2	14	В/С
ИВ	5	5	3	3	2	18	В
НВ	3	4	2	1	2	12	В/С
БНВ	3	4	2	1	1	11	С

Анализируя полученные данные по этой методике, формулируется вывод о том, что данный педагогический коллектив находится на среднем уровне сплоченности, что позволяет думать о том, что в данном педагогическом коллективе еще имеются некоторые недочеты по сплочению педагогического коллектива дошкольной организации. Из этого следует, что большинство членов данного педагогического коллектива чувствуют себя членом данного коллектива и хотят продолжать свою деятельность в рамках данного педагогического коллектива. Они считают, взаимоотношения в данном педагогическом коллективе на достаточном уровне есть такие коллеги, которые доверяют и верят всем, а есть еще такие, которые не совсем доверяют свои коллегам. Этот аспект отражается в связи с поступление новичков в данный педагогический коллектив.

Затем, проводились исследования по методике диагностики направленности личности Б. Басса (Опросник Смекала - Кучера), в ходе проведения, которой анализировали направленность каждого члена педагогического коллектива «направленность на себя», «направленность на общение», «направленность на дело». Так же можно по данным этой

методики сделать вывод о том, кто и какой точки зрения придерживается в возникающих ситуациях. Данные приведены в таблице 4.

## Первичные замеры методики направленности личности Б. Басса

БТ	НС	ВД	НЗ	ПО	НС	ВД	НЗ	ШО	НС	ВД	НЗ
+	8	13	11	+	10	13	6	+	8	11	10
-	22	17	19	-	20	16	24	-	22	18	20
Сумма	-14	-4	-8	Сумма	-10	-3	-18	Сумма	-16	-7	-10
+30	+16	+26	+22	+30	+20	+27	+12	+30	+14	+23	+20
ШЕ	НС	ВД	НЗ	ВЕ	НС	ВД	НЗ	ЗЛ	НС	ВД	НЗ
+	7	11	14	+	8	14	10	+	10	11	8
-	23	19	16	-	22	16	20	-	12	18	22
Сумма	-16	-8	-2	Сумма	-14	-2	-10	Сумма	-2	-7	-14
+30	+14	+22	+28	+30	+16	+28	+20	+30	+28	+23	+16
АЛ	НС	ВД	НЗ	ТА	НС	ВД	НЗ	НЕ	НС	ВД	НЗ
+	10	10	9	+	4	16	9	+	10	11	11
-	11	16	17	-	26	14	21	-	20	17	19
Сумма	-1	-5	-8	Сумма	-22	-2	-12	Сумма	-10	-6	-8
+30	+29	+25	+22	+30	+8	+28	+18	+30	+20	+24	+22
ЧИ	НС	ВД	НЗ	ВН	НС	ВД	НЗ	БН	НС	ВД	НЗ
+	7	11	12	+	7	14	9	+	9	11	10
-	23	18	18	-	23	16	21	-	21	19	20
Сумма	-16	-7	-6	Сумма	-16	-2	-12	Сумма	-12	-8	-10
+30	+14	+23	+24	+30	+14	+28	+18	+30	+18	+22	+20
	+16	+26	+22		+20	+27	+12		+14	+23	+20
	+14	+22	+28		+16	+28	+20		+28	+23	+16
	+29	+25	+22		+8	+28	+18		+20	+24	+22
	+14	+23	+24		+14	+28	+18		+18	+22	+20
итого	17,5	24,9	20,1								

Анализируя полученные данные по методике Б. Басса «Направленность личности», можно сделать вывод о том, что большая часть коллектива стремится в различных условиях поддерживать взаимоотношения в своем педагогическом коллективе во время совместной деятельности, а предполагает осознание педагогическим коллективом того, что решение какой - либо проблемы - это общая задача всего педагогического коллектива и ее решение может отразиться на каждом члене педагогического коллектива, как положительно, так и отрицательно. Поэтому члены педагогического коллектива выражают свою точку зрения по той или иной проблеме, обговаривая ее пути решения, либо отстаивают ее до конца, либо находят компромиссное решение, но при этом ориентируются на вознаграждение. Выводя средний балл можно сказать о том, что данный коллектив необходимо развивать и сплачивать в процессе совместной деятельности.

Анализируя общие данные полученных результатов, возникает необходимость в определении содержания и выбора форм методической работы по развитию совместной деятельности членов педагогического коллектива.

## **2.2. Содержание и формы методической работы по развитию совместной деятельности в педагогическом коллективе**

Методическая работа в дошкольной образовательной организации - это комплексный и творческий процесс, в котором необходимо осуществлять практическое обучение воспитателей методам и приемам работы с детьми и их родителями.

Рассматривая понятия совместной деятельности педагогического коллектива с точки зрения педагогики, особенности совместной деятельности педагогов в дошкольной образовательной организации, возможности методической работы в развитии совместной деятельности

педагогов дошкольной организации, проанализировав полученные данные диагностики педагогического коллектива, нами были определены следующие содержание и формы методической работы по развитию совместной деятельности в педагогическом коллективе.

Выбор данного содержания и форм методической работы по развитию совместной деятельности педагогов осуществлен на основе анализа профессиональной деятельности педагогов ДОО.

Следовательно, нами был разработан перспективный план на один учебный год для развития совместной деятельности педагогов в дошкольной организации представленный в таблице 5.

Таблица 5

Перспективный план работы на 2017 учебный год по развитию совместной деятельности педагогов ДОО

№ п/п	Содержание работы	Форма совместной деятельности	Срок	Ответственные
1.	«Осень золотая» - праздник во всех возрастных группах	Организация праздничных мероприятий	Сентябрь	Музыкальный руководитель, воспитатели
2.	«Осенние дары» - выставка творческих работ педагогов, семей воспитанников	Организация выставок	Сентябрь	Старший воспитатель, воспитатели
3.	Открытые НОД, родительских собраний, праздников	Взаимопосещение открытых мероприятий	Октябрь	Весь педагогический коллектив
4.	Педагогический совет «Особенности построения образовательного процесса в условия ДОО в соответствии с требованиями ФГОС ДО»	В виде круглого стола - взаимонализ	Октябрь	Весь педагогический коллектив
5.	«Калейдоскоп идей»	Заседание творческих групп	Ноябрь	Руководители творческих групп

Продолжение таблицы 5

6.	«День открытых дверей»	Коллективная подготовка открытых педагогических мероприятий	Ноябрь	Весь педагогический коллектив
7.	Показ НОД в рамках «Воспитатель года»	Взаимопосещения в группах другого детского сада	Декабрь	Весь педагогический коллектив, включая воспитателей всего района
8.	Новогодний карнавал	Коллективная подготовка к праздничному мероприятию	Декабрь	Весь педагогический коллектив
9.	Педагогические чтения	Взаимопосещения, анализ проведенной работы по самообразованию	Январь	Воспитатели
10.	Веселые старты	Участие в спортивных мероприятиях в рамках района	Февраль	Весь педагогический коллектив
11.	Весна шагает по планете	Подготовка и проведение праздничных мероприятий, организации выставки	Март	Весь педагогический коллектив
12.	Патриотическая песня	Участие в районном конкурсе	Март	Весь педагогический коллектив
13.	Воспитатель года	Коллективное участие в районном профессиональном конкурсе	Апрель	Весь педагогический коллектив
14.	«Калейдоскоп идей»	Заседание творческих групп	Апрель	Руководители творческих групп
15.	«Парад Победы»	Коллективное участие в районном конкурсе	Май	Весь педагогический коллектив
16.	Итоговый педагогический совет	Коллективное подведение итогов за учебный год, взаимоанализ проделанной работы, планирование летне-оздоровительной работы	Май	Весь педагогический коллектив

На основе этого, разворачивается широкое поле деятельности, раскрываются большие возможности по персонификации этой работы с одной стороны, и создание условий сплоченности и развития педагогического коллектива с другой.

Подходя к выбору методических форм по совершенствованию и развитию совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации подходили с учетом того, какие профессиональные потребности педагоги смогут реализовать в результате совместной деятельности.

Поэтому, при определении методических условий в первую очередь руководствовались: целями и задачами ДОО; качественным составом коллектива; сравнительной эффективностью форм и методов работы с педагогами; морально - психологическими условиями в коллективе.

При выборе методического содержания и форм совместной деятельности членов педагогического коллектива, учитывали важнейшие принципы выбора методических форм по совершенствованию и развитию совместной деятельности педагогов в коллективе дошкольной организации. В данном случае это - системный подход к ее построению.

Говоря о формах методической работы направленных на совершенствования и развитие совместной деятельности педагогов дошкольной организации, выделили главную особенность педагогического коллектива дошкольной организации, которой является коллективный характер труда и коллективная ответственность за результаты совместной деятельности.

Так же, в процессе совместной деятельности педагогов дошкольной организации главным аспектом является профессиональное общение. Так в процессе совместной деятельности педагогический коллектив дошкольной организации осознает, понимает и принимает получаемую информацию.

Поэтому при подборе форм методической деятельности направленной на совершенствование и развитие совместной деятельности педагогов дошкольной организации, учитывали направленность каждого члена

педагогического коллектива дошкольной организации, которая неразрывно связана с отношениями всех членов группы к профессиональной деятельности. Анализировали поведение каждого члена педагогического коллектива и его отношение к какой - либо ситуации, так же анализировали к чему стремится каждый член и что он готов сделать для общего дела.

Так же важным аспектом является подготовленность к совместной деятельности - это готовность каждого из педагогов не только к реализации своих профессиональных функций, но и к взаимодействию в решении педагогических задач. Анализировали способность каждого члена педагогического коллектива в способности быстро предлагать свою помощь, кому - либо из членов педагогического коллектива или всему коллективу в общем, с каким настроем педагог идет на сближение со своими коллегами.

В педагогической деятельности необходимо совместимость всей группы педагогов, работающих для достижения общей цели, референтность в профессионально – деловом микроклимате. Для раскрытия данного аспекта нами были проанализированы: стремление каждого члена данного педагогического коллектива в достижении общей цели, в этом случае рассматривали как педагог выполняет свои функции, как преподносит полученный результат и как входит в положение своих коллег.

Оперируя, авторским понятием Л.М. Денякиной, которая утверждает, что выбранные формы методической работы развития совместной деятельности педагогического коллектива дошкольной организации, организуются и проводятся с учетом категории педагогов, уровня их подготовленности, стажа работы, образования и условий организации деятельности дошкольной образовательной организации. Для всех этих форм будет общим является совместный анализ состояния обсуждаемой проблемы [22, с. 241].

Например, во время реализации педагогической мастерской, в создаваемых условиях каждый педагог имел доступ к новым знаниям и опыту, через коллективное открытие. Совместная деятельность педагогов

заключается в том, что опытный педагог-мастер, показывая свой педагогический опыт, дает возможность остальным педагогам прожить данную ситуацию, сообща выработать тактику действий, где они в процессе обучения раскрывают свой творческий потенциал. Так же совместно прорабатывают план действий, отработывая технологию проведения того или иного мероприятия. В процессе совместного воспроизведения того или иного «нового» педагогического опыта педагоги обобщают и обмениваются полезной информацией.

Взаимопосещение - данные мероприятия развивают стремление каждого педагога относиться к себе требовательно и доводить начатое дело до конечного результата. Так как каждый педагог ощущал себя в роли оратора и в роли слушателя, отмечая для себя плюсы и минусы какой либо возникающей ситуации. В процессе данных мероприятий педагоги совместно или по отдельности осуществляли показ конкретных, наиболее эффективных форм, методов организации педагогического процесса для ознакомления и обучения им других воспитателей. Так же одно мероприятие могут проводить несколько педагогов, где они совместно обсуждают цели, задачи, форму проведения запланированного мероприятия, совместно осуществляют подготовку к данному мероприятию. Взаимопосещение педагогов в детском саду позволяет повышать уровень профессиональных умений педагогов и добиваться хороших результатов в профессиональной деятельности как каждого педагога, так и всего коллектива в целом.

Взаимоанализ - данная форма методической работы помогает педагогам давать оценку проводимых мероприятий коллегами и высказывания их точки зрения. Обсуждая, процесс проведения какого - либо мероприятия, можно увидеть и осмыслить свои ошибки и недочеты, так же можно отследить те, моменты работы, которые наиболее выгодно получились у конкретного педагога, а какие совсем не получились и предложить свою точку зрения по решению данной ситуации. Педагоги совместно обсуждают сначала все положительные стороны выбранной

технологии или формы проведенного мероприятия, потом обсуждаю отрицательные стороны данного процесса и на основе общего анализа принимают правильное решение данной проблемы, определяют план дальнейшего развития педагогического потенциала, как одного педагога, так и коллектива в целом.

Необходимо отметить и коллективные просмотры, как одними из самых эффективных форм методической работы по развитию совместной деятельности в педагогическом коллективе. Во время проведения данных мероприятий каждый педагог мог показать свои возможности, поделиться своим педагогическим опытом. Так же каждый член педагогического коллектива мог высказать свою точку зрения или принять к своему сведению опыт своего коллеги по организации образовательной деятельности с детьми и их родителями.

Принимая участие в организации общих мероприятий детского сада, где выполняя общее дело, обсуждают наиболее проблемные вопросы, педагоги получают рекомендации по их разрешению. Или обсуждая, в какой форме лучше провести мероприятие с родителями, детьми, социальными партнерами более четко вырисовывается схема планирования данного мероприятия. Например, педагог не могла вовлечь родителей посещать родительские собрания, которые она проводит в группе. Так вот более опытные педагоги ей предлагали осуществлять выбор форм проведения родительских собраний, на которых могут выступать не только воспитатели и разные сотрудники дошкольной организации, но и дети могут показать какой - либо мини спектакль или рассказать какие - либо правила от лица детей. Или организуя общее мероприятие для дошкольной организации, каждый из педагогов может открыто сказать, что он умеет хорошо делать или выполнять, при этом уже складывается более полная картина данного мероприятия и выполнения определенных заданий, кто за что отвечает.

Принимая коллективное участие в конкурсах педагогического мастерства, всегда развивается и сплачивается педагогический коллектив

данной дошкольной образовательной организации так, как подготовка к данному мероприятию дает возможность проявлять свои лучшие качества каждому педагогу. В совместной деятельности при подготовке и участии в конкурсах педагоги помогают друг другу отрепетировать взятую на себя, подготавливают совместными усилиями необходимые атрибуты, оценивая и выбирая наилучшее решение данной ситуации. Все это способствует единению педагогического коллектива.

В результате проделанной методической работы для педагогов дошкольной образовательной организации, можно сделать вывод о том, что в процессе профессионального сотрудничества педагогов (подготовка к мероприятиям, обсуждение различных ситуаций, разработка методических пособий, проведение мероприятий, участие в конкурсах) наиболее полно раскрывают процесс развития совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации, что способствует дальнейшему сплочиванию педагогического коллектива.

Выбранные нами методические мероприятия по развитию совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации, отвечают в полной мере методам совершенствования и развития совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации, в процессе которых педагоги приобретают для себя необходимые знания и умения работы в педагогическом коллективе. Правильно созданные методические условия для развития совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации, способствуют нахождению общих точек соприкосновения и необходимые, правильные пути решения возникающих ситуаций, проблем, что способствует эффективному достижению единых целей образовательной организации.

Таким образом, формы организации методической работы по развитию совместной деятельности педагогического коллектива дошкольной организации являются эффективными.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью данной выпускной квалифицированной работы является на основе теоретического анализа психолого - педагогической литературы изучить методические условия развития совместной деятельности педагогов в дошкольной образовательной организации и определить методической формы работы по развитию совместной деятельности в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации.

В первой главе рассмотрены основные понятия педагогического коллектива, в которых определяется, что это группа организована для совместной деятельности, объединенная духовными и социальными ценностями, где межличностные отношения опосредуются гуманными, общественно и личностно значимыми целями, способную качественно выполнять какие либо задания в совместной деятельности и предоставляя возможность каждому члену педагогического коллектива профессионально развиваться.

Так же рассмотрены, особенности совместной деятельности, в которых на современном уровне разработки проблем совместной деятельности позволяет в качестве отличительных ее характеристик выделить следующее: наличие единой цели и общей мотивации; разделение деятельности на функционально связанные составляющие и распределение их между участниками; объединение индивидов и индивидуальных деятельностей и согласование их выполнение; наличие управления, общих конечных результатов; наличие единого пространства и одновременность выполнения индивидуальных деятельностей.

Поэтому - совместная деятельность считается одним из важнейших объектов исследования, проблемы повышения эффективности совместной деятельности, оптимального подбора индивидов в группы для выполнения тех или иных задач, являются сегодня одними из приоритетных в связи с усложнением социальных и экономических структур и технологий,

увеличения доли коллективного обслуживания в наукоемких сферах промышленности и другими усовершенствованиями.

Критерии эффективности совместной деятельности рассматриваются практически во всех теоретических и экспериментальных исследованиях совместной деятельности, в данной работе мы опираемся на исследования А.Л. Журавлева, Т.Ю. Базарова, Г.М. Андреева и других.

Затем, рассмотрены возможности методической работы в развитии совместной деятельности педагогического коллектива дошкольной организации, из которых по определению С.Ж. Гончаровой, методическая деятельность представляет собой специфический тип образовательной деятельности, содержанием которой является системное единство создания метода, его апробации, внедрения метода (получение методик), применение методик.

Л.Г. Семушина, Н.Г. Ярошенко методическую деятельность понимают как одну из обязанностей преподавателя, направленную на разработку и совершенствование методики преподавания дисциплин. Ее результатом является создание комплектов заданий по предмету, дидактических материалов, учебно - наглядных пособий, используемых на учебных занятиях.

К действиям, составляющим методическую деятельность, относят: планирование и использование различных способов и методов обучения, воспитания (разработку программ, рекомендаций, методических комплексов и так далее), направленное на повышение профессиональной квалификации и педагогического мастерства и тем самым способствующее более высокому уровню подготовки детей.

По мнению А.И. Васильевой, методическая работа в дошкольной образовательной организации - комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приемам работы с детьми.

Далее проанализированы первичные диагностические данные педагогического коллектива, из которых можно сделать вывод о том, что педагогический коллектив данной дошкольной организации периодически обновляется и все члены педагогического коллектива находятся на стадии вхождения в коллектив и налаживания взаимоотношений в совместной деятельности.

Затем, по результатам диагностики определили формы методической работы по развитию совместной деятельности в педагогическом коллективе данной дошкольной организации.

В процессе практики были реализованы такие формы методической работы по развитию совместной деятельности педагогов данного дошкольного учреждения:

- Показ и присутствие на открытых мероприятиях, как в рамках «Пышминского детского сада № 3», так и в других детских садах района (взаимопосещение);
- Проведен взаимонаблюдение, в рамках педагогических советов, заседаний творческих групп, в подготовке мероприятий и участия в мероприятиях;
- Участие в конкурсах;
- Участие в профессиональных конкурсах.

Во время проведения, с учетом того, какие потребности педагог сможет реализовать в результате совместной деятельности.

Так же учитывали:

- цели и задачи ДОО;
- количественный и качественный состав коллектива;
- сравнительной эффективностью форм и методов работы;
- особенностями образовательного процесса;
- материальными, морально - психологическими условиями в коллективе;
- реальными возможностями;
- передовым опытом и научными рекомендациями.

Затем были созданы необходимые социально - педагогические условия для повышения педагогического мастерства педагогического коллектива дошкольной организации и результативности методической работы, где главным условием являлось подсистема обеспечения и поддержки, взаимодействующие между собой.

Что, наиболее полно отражает правильность выбора содержания и форм методической деятельности по развитию совместной деятельности педагогов в коллективе.

Таким образом, можно свидетельствовать о том, что выбранное содержание и формы методической работы по развитию совместной деятельности педагогов дошкольной организации в процессе их реализации, доказали свою эффективность. Цель и задачи исследования в целом реализованы.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агеев, В.С. Межгрупповые взаимодействия: социально – психологические проблемы [Текст] / В.С. Агеев. – М.: «Академия», 2000. - 220 с.
2. Аралова, М. А. Формирование коллектива ДОУ [Текст] / Аралова М. А.: Пособие для психологов, воспитателей.- Ростов н/ Д: Феникс, 2012.
3. Багаутдинова, С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОУ [Текст] / Багаутдинова С.Ф.. // Управление ДОУ. – 2014. - №3. с. 82 – 85.
4. Базаров, Т.Ю. Психология управления персоналом [Текст] / Базаров Т.Ю.. Теория и практика: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2014. – 318 с.
5. Белая, К.Ю. 200 ответов на вопросы заведующей детским садом [Текст] / Белая К.Ю. 200. – М.,: АСТ, 2014.- С. - 393.
6. Белая, К.Ю. Методическая работа в дошкольном учреждении [Текст] /Белая К.Ю. – М. 2011. –С. -81.
7. Белая, К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы [Текст] / Белая К.Ю.. – М.: ТЦ Сфера, 2015. – 96 с.
8. Бондаренко, А. Заведующий ДОУ. [Текст] / Бондаренко А., Позняк Л., Шкатула В. - М. 2014. с.-144.
9. Буров, К.С. Управление методической работой в образовательном учреждении: учеб.пособие [Текст] / К.С. Буров – Челябинск: Из-во ЗАО «Цицеро», 2012. – 486 с.
10. Варшава, Б.Е. Психологический словарь [Текст] / Варшава Б.Е., Выготский Л.С. : СПб.: Тропа Троянова; Иваново: ИТ «Роща Академия». 2008.- 256 с.
11. Василенко, Н.П. Диагностика и организация методической работы [Текст] / Василенко Н.П.. Р\н Дону. – М., 2015.
12. Виноградова, Н.А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы: методическое пособие [Текст] / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, Ю.А. Родионова. – М.: Айрис – пресс, 2008.- 192 с.

13. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДООУ с педагогами [Текст] / Волобуева Л.М.. – М.: ТЦ Сфера, 2013. – 96с.
14. Волобуева, Л.М. Активные методы обучения в методической работе ДООУ [Текст] / Волобуева Л.М. // Управление ДООУ. – 2012. № 6. – с. 70-78.
15. Гамова, Екатерина Ивановна «Ориентировка в структуре совместной деятельности и ее влияние на результативность совместной деятельности малых молодежных групп» [Текст] / Гамова Е.И./ Научный журнал КубГАУ, № 79(05), 2012 года: статья
16. Голицина, Н.С. Система методической работы в ДООУ [Текст] / Голицина Н.С.. – М., 2010.
17. Гуляева, М.А. Научно-теоретический журнал// Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров [Текст] / Гуляева М.А. // Научные подходы к определению содержания понятия «методическая деятельность» № 2 (11)/2012.
18. Демидова, Г.В. : Психология управления [Текст] / Демидова Г.В.. – златоуст: ФОТО Мир. 2011.
19. Демурова, Е.Ю. О руководстве детским садом [Текст] / Демурова Е.Ю., Островская Л.Ф.. М.2013. с.-151.
20. Дмитриева, Л.В. Делегирование, мотивирование, стимулирование в управлении ДООУ [Текст] / Дмитриева Л.В. // Управление ДООУ. - № 4, 2003. – с. 24.
21. Долгоруков, А.М. Искусство управлять собой и другими [Текст] / Долгоруков А.М. / – М.: 2009. – 123 с.
22. Дубейковская, Я. Стоп. Кадры.Управление персоналом для умных [Текст] / Дубейковская Я. /. Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2010.
23. Дубровина, И.В. Психология [Текст] / И.В. Дубровина, Е.Е. Данилова, А.М. Прихожан; под ред. И.В. Дубровиной. – 5-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 464 с.

24. Дуброва, В.П. Организация методической работы в ДОУ [Текст] / Дуброва В.П., Милашевич Е.П. / . М. 2015. с.-109.
25. Евтихов, О.В. Психология управления персоналом: теория и практика [Текст] / Евтихов О.В. / . – СПб.: Речь, 2010. – 319 с.
26. Иванцова, И.А. Организация методического кабинета в ДОУ // справочник старшего воспитателя ДОУ [Текст] / Иванцова И.А. / - 2008 № 10.С 27-28.
27. Ильин, Г.Л. Социология и психология управления: учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений [Текст] / Г.А. Ильин. – 3-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2010. – 192 с.
28. Карпов, А.В. Психология труда: учебн.для студентов вузов [Текст] / Карпов А.В. /, - М.: Изд-во «Владос – пресс» 2012. 250 с.
29. Клементьева, З.А. Методическая работа в ДОО. Краткий конспект лекций [Текст] / З.А. Клементьева. Каз. федер. ун-т. – Казань, 2013. – 52 с.
30. Кленова, Н.В. Основные понятия сферы методической деятельности УДОД [Текст] / Дополнительное образование и воспитание № 1 / Кленова Н.В./, 2008 с. 26-30.
31. Климентьева, З.А. Организация методической работы в детском саду // Современное дошкольное образование и коррекционная педагогика: теории, инновации, опыт: Сборник статей и метод. материалов межд. НПК. 29 мая 2013 г. [Текст] / Под ред. В. Габдулхакова, С. Башиновой. – Казань: КФУ, 2013. 151 с.
32. Климентьева, З.А. Методическая работа в дошкольной образовательной организации. Краткий конспект лекций [Текст] / З.А. Климентьева; Каз. федер. ун-т. – Казань, 2013 – 52 с.
33. Кнорринг, В.И. Управление персоналом / рабочая тетрадь: Учебное пособие для студентов средних специальных учебных заведений [Текст] / Кнорринг В.И. / – М.: 2008. 83 с.

34. Козлов, С.А. Дошкольная педагогика: Учеб.пособие. -2-е изд., перераб. и доп [Текст] / Козлов С.А., Куликова Т.А. /. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 416 с.
35. Коломинский, Я.Л. Структура педагогического взаимодействия (Коломинский Я.Л. социальная психология школьного класса: науч. –метод. пособие для педагогов и психологов. [Текст] /Я.Л. Коломинский. – Мн.: ООО «ФУАИНФОРМ», 2003. – 312 с.
36. Комиссарова, Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие [Текст] / КомиссароваТ.А./ М.: Дело, 2012.
37. Кузьмин, Е.С. Руководитель и коллектив [Текст] / Кузьмин Е.С., Волков И.П. Кузьмин Е.С., Волков И.П.: – Л.: ЛГУ, 1967.
38. Коротаяева, Е.В. Педагогика взаимодействий: теория и практика [Текст] / Коротаяева Е.В. /: Учеб.пособие / Екатеринбург, ООО «СВ-96», 2011. – 172 с.
39. Лосев, П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ [Текст] / Лосев П.Н. /. – М. 2015. с.-152.
40. Маркова, Л.С. Управленческая деятельность руководителя социального учреждения [Текст] / Маркова Л.С. /. М. 2014. с.-160.
41. Медведкова, Л.Ф. Модель оценки качества профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения // Педагогика. Психология [Текст] / Медведкова Л.Ф. /. Социальная работа № 2. 2008.
42. Мещеряков, Б.Г. Большой психологический словарь 3-е изд. [Текст] / Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П. /, 2002.
43. Назаренко, В.Л. Я начальник? Психология управления часть -1 учебное пособие для студентов средних специальных учебных заведений [Текст] / Назаренко В.Л. /. – М.: 2009. – 68 с.
44. Немов, С. Психология. В 3-х кН. КН.2. : Психология образования: учеб.для студ. высш. пед. учеб. заведений. [Текст] / Р.С. Немов. – 4-е изд. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2007. – 606 с.

45. Никишина, И.В. Методическая работа в ДОУ: организация, управление [Текст] / Никишина И.В. /. – Волгоград, 2015. – С. 65-77.
46. Никишина, И.В. Технология управления методической работой [Текст] / Никишина И.В. /. – Волгоград, 2012. - С. 94 – 106.
47. Никишина, И.В. Научно методическое обеспечение новых технологий в системе методической работы [Текст] / Никишина И.В. /. – Волгоград, 2013.
48. Никишина, И.В. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях [Текст] / Никишина И.В. /. – Волгоград. 2014. – 156 с.
49. Островский, Э.В. Психология управления [Текст] / электронный учебник / Островский Э.В. /. –М.: ИНФА – М., 2008.
50. Позняк, Л. Основы управления ДОУ [Текст] / Позняк Л. /. М. 2014. с.-4-5.
51. Прохорова, Л.Н. Мастер – класс по созданию творческого коллектива в ДОУ [Текст] / Л.Н. Прохорова. – М.: «5 за знания», 2008. – 117 с.
52. Психологическая служба в современном образовании: Рабочая книга/Серия «Практическая психология») [Текст] / Под ред. И.В.Дубровиной. – СПб.: Питер, 2009. – 400 с.
53. Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах/ ред. – сост. А.А. Карпенко. [Текст] / Под общ.ред. А.В. петровского. – М.: ПЕРСЭ, 2005.
54. Ратендик, Д.М. Управленческая психология [Текст] / Ратендик Д.М / - М.: ФОРУМ, 2010.
55. Руденко, А.М. Управленческая психология [Текст] / А.М. Руденко – ростов Н/д: Феникс, 2010.
56. Рыбакова, М.М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе [Текст] / М.М. Рыбакова – М.: Просвещение, 2000. – 330 с.

57. Самыгин, С.И. Психология управления [Текст] / Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. / Р. н\ Дону. 2014. с. – 512.
58. Сергеев, В.М. В помощь практическому психологу. Методика диагностики уровня сформированности совместно педагогически организованной деятельности группы // Мир психологии и психология в мире [Текст] / Сергеев В.М. / 1994 № 2 с. 108 -116.
59. Стеркина, Р.Б. Дошкольное образование в России [Текст] / Стеркина Р.Б. / М.: АСТ, 2012. – 336 с.
60. Терентьева, В.Г. Управление организацией целостного педагогического процесса через систему методической работы [Текст] / В.Г. Терентьева // Сибирский учитель -2012. - № 82. С. 40-43
61. Третьяков, П.И. ДОУ управление по результатам [Текст] / Третьяков П.И., Белая К.Ю.. М 2013.
62. Третьякова, Л.В. Управление дошкольным образованием [Текст] / Третьякова Л.В., Лященко Н.Н. / Учебное пособие. – М., 2000.
63. Троян, А.Н. Управление дошкольным образованием [Текст] / Троян А.Н. / М. 2012. с.-151.
64. Урбанович, А.А. Психология управления [Текст] / Урбанович А.А. /: учебн. пособ.: Харвест -2003.
65. Фалюшина, Л.И. Управление ДОУ [Текст] / Фалюшина Л.И. / М. 2013. с.-80.
66. Фалюшина, Л.И. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ [Текст] / Фалюшина Л.И. / – М.: АРКТИ, 2014. – 262 с
67. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Приказ Министерства образования науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 г. Москва.
68. Федорова, Н.В. Управление персоналом организации [Текст] / Федорова Н.В. /: Учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2015. – 416 с.

69. Федосеев, В.Н. Ф33 Управление персоналом организации: Учебное пособие [Текст] / В.Н. Федосеев, С.Н. Капустин. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. – 368 с.
70. Федотова, Г.А. Методология и методика психолого – педагогических исследований: Учебное пособие для студентов психолого – педагогических факультетов высших учебных заведений [Текст] / Федотова Г.А. / – великий новгород: НовГУ, 2010. – 114 с.
71. Фоменко, С.Л. Теоретические основы исследования процесса профессионального становления педагогического коллектива [Текст] / Фоменко С.Л. / Образование и наука 2005 № 2(32).
72. Фетискин, Н.П. Социально – психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. / – М. Изд-во Института Психотерапии. 2002 – с. 337.
73. Чередниченко, И.П. Психология управления [Текст] / Чередниченко И.П., Тельных Н.В.: Р.н./Дону. 2014. с. – 608.
74. Шекшня, С.В. «Управление персоналом современной организации. Учебно – практическое пособие. Изд. 5-е, перераб.и доп.» [Текст] / Шекшня С.В. /: бизнес –школа «Интел – Синтез»; Москва; 2002.

### Методика «Социально-психологическая самооценка группы как коллектива» (СПСК) Р.С. Немов

Основу данной методики, предназначенной для комплексной оценки уровня развития в группе отношений, характерных для коллектива, составляет следующий список суждений [всего их 75, причем 5 из них - контрольные (они отмечены в списке крестиками слева) и 70 - рабочие].

1. Свои слова подтверждают делом.
2. Осуждают проявления эгоизма и индивидуализма.
3. Имеют одинаковые убеждения.
4. Радуются успехам друг друга.
5. Оказывают помощь и поддержку другим группам и новичкам в своей группе.
6. Слаженно работают, умело взаимодействуют друг с другом.
7. Знают стоящие перед группой задачи.
8. Достаточно требовательны друг к другу.
9. Все вопросы решают сообща.
10. Единодушны в оценках проблем, стоящих перед группой.
11. Доверяют друг другу.
12. Делятся опытом работы с другими группами и новичками в своей группе.
13. Бесконфликтно распределяют между собой обязанности.
14. Хорошо знают итоги работы группы. + 15. Никогда и ни в чем не ошибаются.
16. Правильно оценивают свои успехи и неудачи.
17. Личные интересы не ставят выше интересов всей группы.
18. Имеют общие увлечения (хобби).
19. Защищают друг друга.

20. Считаются с интересами других групп и новых членов в своей группе.
21. Заменяют друг друга в групповых делах при необходимости.
22. Знают как положительные, так и отрицательные стороны в работе группы.
23. Трудятся с полной отдачей сил над решением стоящих перед группой задач.
24. Не остаются равнодушными, если задеты интересы группы.
25. Быстро добиваются согласия при распределении обязанностей в группе.
26. Помогают друг другу.
27. Справедливо относятся не только к своей, но и к другим группам, не только к старым, но и к новым ее членам.
28. Самостоятельно выявляют и исправляют недостатки в работе группы.
29. Хорошо знают правила поведения в группе.
- + 30. Никогда ни в чем не сомневаются.
31. Не бросают начатое дело на полпути.
32. Горячо отстаивают принятые в группе нормы и правила поведения.
33. Одинаково правильно оценивают успехи группы.
34. Искренне огорчаются при неудачах товарищей по группе.
35. Одинаково правильно оценивают работу как своей, так и других групп, как старых, так и новых членов группы.
36. Умеют предупреждать и разрешать конфликты, возникающие в группе.
37. Хорошо знают свои обязанности.
38. Сознательно подчиняются дисциплине.
39. Искренне верят в свою группу.
40. Одинаково правильно оценивают неудачи своей группы.
41. Тактично ведут себя в отношении друг друга.

42. Никогда не подчеркивают преимуществ своей группы перед другими группами, преимуществ старых ее членов перед новыми.

43. Быстро находят между собой общий язык.

44. Знают, как лучше всего взаимодействовать друг с другом в совместной работе.

+ 45. Всегда и во всем правы.

46. Личные интересы не ставят выше интересов других членов группы.

47. Активно поддерживают полезные для группы начинания.

48. Имеют сходные представления о нравственности.

49. Доброжелательно относятся друг к другу.

50. Тактично ведут себя по отношению не только к своей, но и к другим группам, по отношению не только к старым, но и к новым членам группы.

51. Способны взять на себя руководство группой, если потребуется.

52. Хорошо знают права и обязанности друг друга.

53. По-хозяйски относятся к материальным ценностям группы.

54. Поддерживают добрые начинания в группе.

55. Придерживаются одинаковых точек зрения о том, какими качествами должен обладать каждый член группы.

56. Уважают друг друга.

57. Активно стремятся к сотрудничеству с другими группами и с новыми членами в своей группе.

58. Готовы при необходимости взять на себя обязанности товарищей по группе.

59. Хорошо знают черты характера друг друга.

+ 60. Умеют делать все на свете.

61. Ответственно выполняют любую работу.

62. Оказывают активное сопротивление всему, что разобщает группу.

63. Одинаково правильно оценивают распределение различных поощрений между членами группы.

64. Поддерживают друг друга в трудные минуты.
65. Искренне радуются успехам других групп, новых членов своей группы.
66. Действуют организованно и дружно в сложных ситуациях.
67. Хорошо знают индивидуальные склонности и привычки друг друга.
68. Активно участвуют в работе, полезной для всей группы.
69. Лично заботятся об успехах группы.
70. Одинаково правильно оценивают наказания, которые за ошибки получают члены группы.
71. Внимательно относятся друг к другу.
72. Искренне огорчаются при неудачах не только своей, но и других групп, не только старых, но и новых членов группы.
73. Быстро и бесконфликтно во всех ситуациях находят такое распределение обязанностей между собой, которое вполне устраивает всех.
74. Хорошо знают, как обстоят друг у друга дела.
- + 75. На любой вопрос могут дать правильный ответ.

При помощи 70 рабочих суждений, включенных в этот список, оценивается уровень развития в данной группе разнообразных отношений, характерных для сформировавшегося коллектива. Контрольные суждения служат определению того, можно ли доверять ответам, предложенным испытуемыми на рабочие суждения. Если ответы на контрольные суждения окажутся отличными от тех, какими они должны быть при внимательном и искреннем отношении к участию в исследовании со стороны членов изучаемой группы, то в свою очередь ответы на рабочие суждения считаются ненадежными и не заслуживающими доверия.

Все 70 рабочих суждений в методике разделены на 7 групп по 10 суждений в каждой. Это - подшкалы данной методики, при помощи которых экспериментально оценивается степень развитости в группе как коллективе 7 видов отношений. Эти отношения следующие:

1. Ответственность. Отношения членов группы к совместной работе, к целям и задачам, которые стоят перед группой.

2. Коллективизм. Стремление сообща решать все вопросы, сохраняя и укрепляя группу как целое, препятствуя ее разрушению.

3. Сплоченность. Единство мнений членов группы по самым важным для нее вопросам, а также единство действий в самых существенных жизненных ситуациях.

4. Контактность. Взаимная общительность, личные, эмоционально-непосредственные отношения между членами группы.

5. Открытость. Отношения членов группы к другим группам или к новым участникам своей группы.

6. Организованность. Способность к быстрому созданию и изменению организационной структуры деловых взаимоотношений, необходимых для эффективной групповой работы.

7. Информированность. Доступность всем членам группы наиболее важной информации о состоянии дел в ней и о каждом члене группы.

В бланке, которым пользуются члены группы в процессе ее обследования, слева направо вертикальными рядами цифр обозначены номера рабочих суждений методики (за исключением крайнего правого столбца, где расположены номера контрольных суждений). Каждый из семи располагающихся слева направо столбцов включает в себя номера тех суждений, которые включены в отдельную подшкалу методики, а сами подшкалы с первой по седьмую представлены в этом бланке столбцами, следующими друг за другом в соответствующем порядке. Так, например, первый слева столбец представляет подшкалу «ответственность»; второй слева столбец - подшкалу «коллективизм» и так далее.

В верхней части бланка представлена оценочная шкала, пользуясь которой члены изучаемой группы дают оценки отношениям в своей группе по каждому из 70 рабочих и 5 контрольных суждений, перечисленных выше. Соответствующие оценки сначала даются в словесных формулировках

оценочной шкалы, затем переводятся в баллы, и эти баллы проставляются в бланке слева от порядкового номера соответствующего суждения.

Перед началом исследования каждый член группы получает по одному бланку и инструкцию следующего содержания:

«Сейчас вам будет зачитан список суждений, которые характеризуют отношения, существующие в развитом, сформировавшемся коллективе. При помощи этих суждений вы должны будете оценить степень развитости своей группы как коллектива, т.е. сказать, насколько в вашей собственной группе представлены и развиты такие отношения между ее членами. Свою группу вы будете оценивать по каждому из 75 суждений в отдельности, пользуясь при этом имеющимся у вас бланком и шкалой, представленной в верхней его части. Порядок работы с методикой следующий: после того как вам будет зачитано первое суждение, вы должны будете оценить по нему свою группу и выбранную вами оценку поставить справа от номера соответствующего суждения на бланке. Затем зачитывается второе суждение и процедура повторяется многократно до тех пор, пока каждый из вас не оценит свою группу по всем 75 суждениям».

Замечание. Если по тому или иному суждению испытуемый не в состоянии оценить свою группу, то в бланк вместо конкретной цифровой оценки вносится прочерк «-», соответствующий последнему пункту словесной оценочной шкалы «затрудняюсь сказать». Необходимо, однако, стараться, чтобы этих прочерков было как можно меньше. После того как все бланки заполнены членами группы, производятся анализ и оценка результатов исследования.

Бланк испытуемого к методике социально-психологической  
самоаттестации группы как коллектива

Словесная оценочная шкала							
ни кто	почти никто	мень- шинство	поло- вина	боль- шинство	почти все	все	затрудня- юсь сказать
Количественная оценочная шкала							
0	1	2	3	4	5	6	—
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	
8.	9.	10.	И.	12.	13.	14.	15.
16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	
23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.
31.	32.	33.	34.	35.	36.	37.	
38.	39.	40.	41.	42.	43.	44.	45.
46.	47.	48.	49.	50.	51.	52.	
53.	54.	55.	56.	57.	58.	59.	60.
61.	62.	63.	64.	65.	66.	67.	
68.	69.	70.	71.	72.	73.	74.	75.

### Методика на определение индекса групповой сплоченности К.Э. Сишора «Психометрический тест К.Э. Сишора»

Определение индекса групповой сплоченности Сишора.

Групповая сплоченность - чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое, - можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма - 19 баллов, минимальная - 5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

Инструкция. На каждый вопрос есть несколько вариантов ответа. Вам необходимо выбрать верный для вас ответ и записать его обозначение в бланк.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?

- Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5)
- Участвую в большинстве видов деятельности (4)
- Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3)
- Не чувствую, что являюсь членом группы (2)
- Живу и существую отдельно от нее (1)
- Не знаю, затрудняюсь ответить (1)

2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

- Да, очень хотел бы перейти (1)
- Скорее перешел бы, чем остался (2)
- Не вижу никакой разницы (3)
- Скорее всего остался бы в своей группе (4)
- Очень хотел бы остаться в своей группе (5)

- Не знаю, трудно сказать (1)

3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)

- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)

- Хуже, чем в большинстве классов (1)

- Не знаю, трудно сказать (1)

4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)

- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)

- Хуже, чем в большинстве коллективов (1)

- Не знаю. (1)

5. Каково отношение к делу (учебе и т.п.) в вашем коллективе?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)

- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)

- Хуже, чем в большинстве коллективов (1)

- Не знаю (1)

Обработка результатов и интерпретация Уровни групповой сплоченности ·

15,1 баллов и выше - высокая; ·

11,6 - 15 балла - выше средней; ·

7- 11,5 - средняя; ·

4 - 6,9 - ниже средней; ·

4 и ниже - низкая.

### Методика диагностики направленности личности

Б. Басса (Опросник Смекала-Кучера)

Инструкция: Опросный лист состоит из 30 пунктов. На каждый пункт анкеты вы можете дать три ответа, обозначенные буквами А, В, С. Из ответов на каждый пункт выберите тот, который лучше всего выражает вашу точку зрения, который для вас наиболее ценен или больше всего соответствует правде. Букву вашего ответа напишите в «Листе ответов» против номера вопроса в столбике «Больше всего». Затем из ответов на этот же вопрос выберите наименее приемлемый вариант. Соответствующую букву напишите против номера вопроса, но в рубрике «Меньше всего». Для каждого вопроса используйте только две буквы, оставшийся ответ не записывайте нигде. Над вопросами не думайте слишком долго: первый выбор обычно бывает самым точным. Время от времени проверяйте, правильно ли вы записываете ответы, в те ли столбцы, везде ли проставлены буквы. Тестовый материал (вопросы):

1. Наибольшее удовлетворение я получаю от:
  - А. Одобрения моей работы;
  - В. Сознания того, что работа сделана хорошо;
  - С. Сознание того, что меня окружают друзья.
2. Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть:
  - А. Тренером, который разрабатывает тактику игры;
  - В. Известным игроком;
  - С. Выбранным капитаном команды.
3. По-моему, лучшим педагогом является тот, кто:
  - А. Проявляет интерес к учащимся и к каждому имеет индивидуальный подход;
  - В. Вызывает интерес к предмету, так что учащиеся с удовольствием углубляют свои знания в этом предмете;

С. Создает в коллективе такую атмосферу, при которой никто не боится высказать свое мнение.

4. Мне нравится, когда люди:

А. Радуются выполненной работе;

В. С удовольствием работают в коллективе;

С. Стремятся выполнить свою работу лучше других.

5. Я хотел бы, чтобы мои друзья:

А. Были отзывчивы и помогали людям, когда для этого представляются возможности;

В. Были верны и преданы мне;

С. Были умными и интересными людьми.

6. Лучшими друзьями я считаю тех:

А. С кем складываются хорошие взаимоотношения;

В. На кого всегда можно положиться;

С. Кто может многого достичь в жизни.

7. Больше всего я не люблю:

А. Когда у меня что-то не получается;

В. Когда портятся отношения с товарищами;

С. Когда меня критикуют.

8. По-моему, хуже всего, когда педагог:

А. Не скрывает, что некоторые учащиеся ему несимпатичны, насмехается и подшучивает над ними;

В. Вызывает дух соперничества в коллективе;

С. Недостаточно хорошо знает предмет, который преподает.

9. В детстве мне больше всего нравилось:

А. Проводить время с друзьями;

В. Ощущение выполненных дел;

С. Когда меня за что-нибудь хвалили.

10. Я хотел бы быть похожим на тех, кто:

А. Добился успеха в жизни;

- В. По-настоящему увлечен своим делом;
- С. Отличается дружелюбием и доброжелательностью.
11. В первую очередь школа должна:
- А. Научить решать задачи, которые ставит жизнь;
- В. Развивать прежде всего индивидуальные способности ученика;
- С. Воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.
12. Если бы у меня было больше свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:
- А. Для общения с друзьями;
- В. Для отдыха и развлечений;
- С. Для своих любимых дел и самообразования.
13. Наибольших успехов я добиваюсь, когда:
- А. Работаю с людьми, которые мне симпатичны;
- В. У меня интересная работа;
- С. Мои усилия хорошо вознаграждаются.
14. Я люблю когда:
- А. Другие люди меня ценят;
- В. Испытываю удовлетворение от хорошо выполненной работы;
- С. Приятно провожу время с друзьями.
15. Если бы обо мне решили написать в газете, мне бы хотелось чтобы:
- А. Рассказали о каком-либо интересном деле, связанном с учебой, работой, спортом и т.п., в котором мне довелось участвовать;
- В. Написали о моей деятельности;
- С. Обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю.
16. Лучше всего я учусь, если преподаватель:
- А. Имеет ко мне индивидуальный подход;
- В. Сумеет вызвать у меня интерес к предмету;
- С. Устраивает коллективные обсуждения изучаемых проблем.
17. Для меня нет ничего хуже, чем:
- А. Оскорбление личного достоинства;

- В. Неудача при выполнении важного дела;
- С. Потеря друзей.
18. Больше всего я ценю:
- А. Успех;
- В. Возможности хорошей совместной работы;
- С. Здравый практичный ум и смекалку.
19. Я не люблю людей, которые:
- А. Считают себя хуже других;
- В. Часто ссорятся и конфликтуют;
- С. Возражают против всего нового.
20. Приятно, когда:
- А. Работаешь над важным для всех делом;
- В. Имеешь много друзей;
- С. Вызываешь восхищение и всем нравишься.
21. По-моему, в первую очередь руководитель должен быть:
- А. Доступным;
- В. Авторитетным;
- С. Требовательным.
22. В свободное время я охотно прочитал бы книги:
- А. О том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми;
- В. О жизни знаменитых и интересных людей;
- С. О последних достижениях науки и техники.
23. Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть:
- А. Дирижером;
- В. Композитором;
- С. Солистом.
24. Мне бы хотелось:
- А. Придумать интересный конкурс;
- В. Победить в конкурсе;

- С. Организовать конкурс и руководить им.
25. Я хотел бы прочитать книгу:
- А. Об искусстве хорошо уживаться с людьми.
  - В. О жизни известного человека.
  - С. Типа «Сделай сам».
26. Человек должен строиться к тому, чтобы:
- А. Другие были им довольны;
  - В. Прежде всего выполнить свою задачу;
  - С. Его не нужно было упрекать за выполненную работу. 2
7. Лучше всего я отдыхаю в свободное время:
- А. В общении с друзьями;
  - В. Просматривая развлекательные фильмы;
  - С. Занимаясь своим любимым делом.
28. При условии одинакового финансового успеха я бы с удовольствием:
- А. Выдумал интересный конкурс;
  - В. Выиграл бы в конкурсе;
  - С. Организовал бы конкурс и руководил им.
29. Для меня важнее всего знать:
- А. Что я хочу сделать;
  - В. Как достичь цели;
  - С. Как привлечь других к достижению моей цели.
30. Человек должен вести себя так, чтобы:
- А. Другие были довольны им;
  - В. Выполнить прежде всего свою задачу;
  - С. Не нужно было укорять его за работу.
- Ключ к тесту направленности личности Басса.

Таблица 7

## Лист ответов (форма 1)

№ п/п	Больше всего	Меньше всего	№ п/п	Больше всего	Меньше всего	№ п/п	Больше всего	Меньше всего	№ п/п	Больше всего	Меньше всего
1			9			16			24		
2			10			17			25		
3			11			18			26		
4			12			19			27		
5			13			20			28		
6			14			21			29		
7			15			22			30		
8						23					

Таблица 8

## Ключ к тесту

Направленность								
На себя (НС)			На взаимодействие (ВД)			На задачу (НЗ)		
1. А	11. В	21. С	1. С	11.С	21. А	1.В	11.А	21.В
2. В	12. В	22. С	2. С	12. А	22. А	2. А	12. С	22. В
3. А	13. С	23. В	3. С	13. А	23. С	3. В	13. В	23. А
4. А	14. С	24. С	4. В	14. А	24. А	4. С	14. В	24. В
5.В	15.А	25.В	5.А	15.С	25.А	5.С	25.В	25.С
6.С	16.В	26.В	6.А	16.С	26.А	6.В	16.А	26.С
7.А	17.А	27.А	7.С	27.В	7.В	17.В	27.С	
8.С	18.А	28.В	8.В	18.С	28.С	8.А	18.В	28.А
9.С	19.А	29.А	9.А	19.В	29.С	9.В	19.С	29.В
10.С	20.с	30.С	10.В	20.В	30.А	10.А	20.А	30.В

Интерпретация и пояснения к тесту Басса.

С помощью методики Басса выявляются следующие направленности:

1. Направленность на себя (Я) - ориентация на прямое вознаграждение безотносительно от содержания работы, склонность к соперничеству.

2. Направленность на общение (О) - стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность.

3. Направленность на дело (Д) - заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели

Таблица 9

Итоговая таблица (форма 2)

	НС	ВД	НЗ
Количество «+»			
Количество «—»			
Сумма			
+30			

Таблица 10

Итоговая таблица (пример) форма 3

	НС	ВД	НЗ
Количество «+»	+ 8	+ 10	+ 12
Количество «-«	- 11	- 11	- 8
Сумма	- 3	1	+ 4
+ 30	+ 27	+ 29	+ 34

Обработка результатов.

Если указанная в ключе буква занесена в рубрику «Больше всего», то испытуемому ставится знак «+» по данному виду направленности. Если же она расположена под индексом «Меньше всего», то ему ставится знак « - ». Затем подсчитывают количество «+» и записывают их в итоговую таблицу в соответствующие столбцы НС, ВД, или НЗ в зависимости от того, какой ключ использовался. Так же подсчитывается количество « - ». Количество «+» суммируется с количеством « - » (с учетом знака!). Полученный результат записывается в итоговую таблицу в строку «Сумма». Наконец, к полученному числу прибавляется 30 (опять с учетом знака!). Этот показатель и характеризует уровень выраженности данного вида направленности. Общая сумма всех баллов по трем видам направленности должна быть равна 90. Проверка: общая сумма равна 27 + 29 + 34 = 90.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Уральский государственный педагогический университет»  
Институт педагогики и психологии детства

**ОТЗЫВ**  
**руководителя выпускной квалификационной работы**

**Тема ВКР «Развитие совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации»**

Студентка **Буявых Т.П.**  
Обучающейся по ОПОП заочной формы обучения

Работа Буявых Т.П. является актуальной в вопросах качества образовательного процесса дошкольной организации, в – частности, организации профессионального сотрудничества педагогов дошкольной организации. Целесообразность исследования несомненна; работа имеет практическую значимость для старших воспитателей и методистов дошкольных образовательных организаций.

В процессе работы по проблеме исследования студентка проявила достаточную степень самостоятельности, ответственности, добросовестность, показала умение подбирать и анализировать научную литературу, делать обоснованные выводы; из проделанной работы – все это свидетельствует о наличии исследовательских умений студентки.

Содержание работы полностью соответствует теме и целевой установке. Отмечаю у автора осознанность использования научной и профессиональной терминологии. Исследование автор последовательно осуществляла в течение нескольких лет, как в теоретическом аспекте, так и в рамках длительной практики организации взаимодействия педагогов детского сада.

Отмечаю анализ методического опыта решения проблемы сотрудничества педагогов по вопросам создания психолого-педагогических условий развития детей дошкольного возраста.

Теоретические положения, представленные в первой части работы были взяты за основание проведения опытно-поисковой части работы. Диагностический материал и содержание формирующего этапа опытно-поисковой работы определялось в процессе работы с опорой на научные консультации руководителя.

Осуществлен количественный и качественный анализ данных педагогической диагностики совместной профессиональной деятельности педагогов. Также в работе представлены результаты реализации разнообразных форм профессионального сотрудничества.

*Умение организовать свой труд* Студентка проявила умение рационально планировать время выполнения работы; последовательно соблюдала график написания ВКР, показывая достаточный уровень работоспособности, прилежания.

Заключение ВКР соотнесено с задачами исследования, отражает основные выводы.

**ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Выпускная квалификационная работа студентки **Буявых Т.П.** «*Развитие совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации*» соответствует требованиям, предъявляемым к квалификационной работе выпускника Института педагогики и психологии детства УрГПУ, рекомендуется к защите. При условии успешной защиты может быть оценена на «отлично».

Ф.И.О. руководителя ВКР **Царегородцева Елена Анатольевна**  
Должность **доцент кафедры педагогики и психологии детства**  
Уч. звание **кандидат пед.наук**  
Уч. степень **доцент**  
Подпись \_\_\_\_\_ 

Дата 06.11.17

НОРМОКОНТРОЛЬ

ФИО Будява Татьяна Владимировна  
Кафедра ТиТД  
результаты проверки нормоконтроль пройден

Дата 27.11.17

Ответственный  
нормоконтролер

Динд  
(подпись)

Диндина Д.В.  
(ФИО)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о результатах проверки ВКР системой «Антиплагиат».

На основании контракта с ЗАО «Анти-Плагиат» № 3/5-17 от 09.03.2017 года «Обеспечение доступа к информации системы автоматизированной проверки текстов «Антиплагиат» проверена работа студента УрГПУ

ФИО Будява Татьяна Владимировна  
института/факультета ИПиПД получены следующие результаты:

Оригинальный текст составляет 58,54

Дата 27.11.17

Ответственный  
подразделения

Т.В. Никулина  
подпись

